大阪会場 Osaka

●日時　2012（平成24）年9月4日（火）
13：30～17：30

●会場　ドーンセンター・7F・ホール
（大阪府大阪市中央区大手前）

基調講演

企業の社会的責任と人権　多様な人材を活かす組織管理

木谷　宏　麗澤大学経済学部教授

企業における事例発表

1 就職困難者の雇用管理について　共に働き、共に生きる
株式会社サクセス

2 アレルギーに悩む方向けのパンづくりについて
アレルギーっ子のパン専門店ジュウィール

3 できる事から始めよう。
漁船提供から造船所建設で産業と就労の創設
ツネイシクラフト＆ファシリティーズ株式会社

パネルディスカッション

一人ひとりを大切にするビジネスの取り組みが
人権尊重へつながる

東京会場 Tokyo

●日時　2012（平成24）年11月21日（水）
13：30～17：30

●会場　ニッショーホール
日本消防会館（東京都港区虎ノ門）

基調講演

CSRの変遷とトレンドを理解し
これからのCSRのあり方を知る

池田 耕一　立命館大学大学院経営管理研究科客員教授、
一般社団法人経営倫理実践研究センター上席研究員

企業における事例発表

1 刑を終えた人の社会復帰を支援
株式会社キュービットワタナベ

2 間伐材の活用で企業と被災地を同時に支援
フロンティアジャパン株式会社

3 160を超える業務を切り出し
95人の障がいのある人を雇用
リゾートトラスト株式会社

パネルディスカッション

皆がいきいきと働ける環境づくりが
社会的責任を果たすことになる

仙台会場 Sendai

●日時　2013（平成25）年1月25日（金）
13：30～17：30

●会場　仙台市情報・産業プラザ
ネ！ットU・多目的ホール
（宮城県仙台市青葉区中央）

基調講演

「人権重視」は世界的な大きなうねり

田中 宏司　東京交通短期大学学長・教授
元日本規格協会「ISO26000JIS化本委員会」委員、
一般社団法人経営倫理実践研究センター理事・首席研究員

企業における事例発表

1 教育事業のノウハウを活かし
震災遺児へ無料学習支援
株式会社セレクティー

2 被災したデータを復旧し笑顔を取り戻す
株式会社データサルベージコーポレーション

3 多角的な被災者雇用で「ありがとう」を生み出す
株式会社ファミリア

パネルディスカッション

理論的で裏付けのある事業の継続を目指す

熊本会場 Kumamoto

●日時　2013（平成25）年2月8日（金）
13：30～17：30

●会場　市民会館崇城大学ホール
熊本市民会館 大会議室
（熊本県熊本市中央区桜町）

基調講演

良く分かる「CSRと人権・労働」
人を愛するコミュニケーション、夢とロマンのイキイキ組織

水尾 順一　駿河台大学経済学部教授・東京工業大学大学院兼任講師、
経営学博士、一般社団法人経営倫理実践研究センター上席研究員

企業における事例発表

1 旅を諦めている人に旅のよろこびを！
旅のよろこび株式会社

2 地方零細企業における高齢者雇用の現状
株式会社日向屋

3 東日本大震災復興支援 和船増産
ヤマハ天草製造株式会社

パネルディスカッション

企業倫理の定着には時間がかかる
取り組みを継続することが大切

経済産業省中小企業庁では、関連する資料をホームページで公開しています。

中小企業庁 人権啓発支援事業に係るパンフレットのページ
http:// www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.htm

このパンフレットは、2012（平成24）年～2013（平成25）年に大阪、東京、仙台、熊本で開催した「企業の社会的責任と人権」セミナーを元に作成したものです。

経済産業省中小企業庁委託事業
発行　公益財団法人 人権教育啓発推進センター
〒105-0012 東京都港区芝大門二丁目10番12号
KDX芝大門ビル4F
TEL.03-5777-1802（代表）　FAX.03-5777-1803　http://www.jinken.or.jp
※この冊子に関してお気付きの点がございましたら、発行元までご連絡ください。
2013年9月発行

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

経済産業省中小企業庁委託

平成24年度

企業の社会的責任と人権
セミナー概要

OSAKA
TOKYO
SENDAI
KUMAMOTO

公益財団法人 人権教育啓発推進センター
http://www.jinken.or.jp

はじめに

本パンフレットは、経済産業省中小企業庁の委託事業として、平成24年度に大阪・東京・仙台・熊本の4会場で開催した「企業の社会的責任と人権」セミナーの内容をとりまとめたものです。このセミナーは、有識者による「企業の社会的責任（CSR）」に関する講演と、CSRに積極的に取り組まれている企業様の具体的な実践事例の紹介で構成されており、CSRや人権に関する企業の取り組みを推進・支援することを目的に、2002（平成14）年から開催しております。

企業が活動を続けていく上で、収益を上げることは、主要な要素の一つですが、それ以外に社会を構成する一員としての責任を果たさなければ、企業活動は成立しません。利益を追求するあまり人権の視点が欠けると、深刻な問題を引き起こすこととともなり、その結果、企業の信用を失墜してしまうこともあります。

企業が人権に配慮して活動することにより、例えば職場では従業員がお互いの人権を尊重しあう働きやすい環境となり、これに伴い企業活動の効率性や生産性が向上し、優れた商品開発や優秀な人材の確保など、企業の業績向上へとつながります。

2010（平成22）年11月、社会的責任に関する国際規格である「ISO26000」が発行され、企業をはじめ、地方自治体、学校、病院、NPOなどあらゆる組織を対象とした社会的責任を果たすための手引きが示されました。そして、日本ではISO26000を普及・拡大させることを目的に、経済産業大臣がISO26000の内容をそのままに日本工業規格（JIS）化を進め、2012（平成24）年3月に「JIS Z 26000」が制定されました。企業を含むあらゆる組織は、これまで以上に社会的責任に関するさまざまな期待に応えていかなくてはなりません。

本パンフレットは、本業を活かしながら人権に関する様々な活動をされている企業の実践事例を紹介しています。みなさまの職場における人権啓発及びCSR活動のお役に立てば幸いです。

※本パンフレットにおいて紹介している事例内容等は、発表当時のものであり、現在の内容とは異なる場合がありますので、あらかじめご了承願います。

平成24年度
企業の社会的責任と人権
セミナー概要

Contents

目次

OSAKA
TOKYO
SENDAI
KUMAMOTO

大阪会場 Osaka

基調講演	企業の社会的責任と人権　多様な人材を活かす組織管理 木谷　宏　麗澤大学経済学部教授	4
企業における事例発表	就職困難者の雇用管理について　共に働き、共に生きる　株式会社サクセス	6
	アレルギーに悩む方向けのパンづくりについて　アレルギーっ子のパン専門店ジュウィール	8
	できる事から始めよう。漁船提供から造船所建設で産業と就労の創設 ツネイシクラフト＆ファシリティーズ株式会社	10
パネルディスカッション	一人ひとりを大切にするビジネスの取り組みが人権尊重へつながる	12

東京会場 Tokyo

基調講演	CSRの変遷とトレンドを理解しこれからのCSRのあり方を知る 池田　耕一　立命館大学大学院経営管理研究科客員教授、一般社団法人経営倫理実践研究センター上席研究員	14
企業における事例発表	刑を終えた人の社会復帰を支援　株式会社キュービットワタナベ	16
	間伐材の活用で企業と被災地を同時に支援　フロンティアジャパン株式会社	18
	160を超える業務を切り出し95人の障がいのある人を雇用　リゾートトラスト株式会社	20
パネルディスカッション	皆がいきいきと働ける環境づくりが社会的責任を果たすことになる	22

仙台会場 Sendai

基調講演	「人権重視」は世界的な大きなうねり 田中　宏司　東京交通短期大学学長・教授、元日本規格協会「ISO26000JIS化本委員会」委員 一般社団法人経営倫理実践研究センター理事・首席研究員	24
企業における事例発表	教育事業のノウハウを活かし震災遺児へ無料学習支援　株式会社セレクティー	26
	被災したデータを復旧し笑顔を取り戻す　株式会社データサルベージコーポレーション	28
	多角的な被災者雇用で「ありがとう」を生み出す　株式会社ファミリア	30
パネルディスカッション	理論的で裏付けのある事業の継続を目指す	32

熊本会場 Kumamoto

基調講演	良く分かる「CSRと人権・労働」　人を愛するコミュニケーション、夢とロマンのイキイキ組織 水尾　順一　駿河台大学経済学部教授、東京工業大学大学院兼任講師、経営学博士、一般社団法人経営倫理実践研究センター上席研究員	34
企業における事例発表	旅を諦めている人に旅のよろこびを！　旅のよろこび株式会社	36
	地方零細企業における高齢者雇用の現状　株式会社日向屋	38
	東日本大震災復興支援 和船増産　ヤマハ天草製造株式会社	40
パネルディスカッション	企業倫理の定着には時間がかかる　取り組みを継続することが大切	42

企業の社会的責任と人権
多様な人材を活かす組織管理

木谷 宏
Kitani Hiroshi
麗澤大学経済学部教授

企業とは何か
営利だけが目的か

これからの企業は、社会的責任として人権にどう取り組んでいくのかが大きな課題です。三つのことをお話しします。まず、これからの日本社会で企業がどこに向かっていくのか、二つ目に企業で働く人材の姿はどうなっていくのか、三つ目にその人々はどんな働き方をしていくのか、今日は考えてみましょう。

まず、企業とはそもそも何でしょうか。広辞苑には「生産·営利の目的で、生産要素を統合し、継続的に事業を経営する主体」と書かれています。簡潔で見事な説明ですが、私は初めて読んだときに少し驚きました。この記述には、働く人々の姿が一切表れていません。また文脈に社会が出てこないことです。企業にとって営利は無くてはならない要素ですが、それが最優先されるかというと、現在の私たちは大きな違和感を感じます。

誰の、誰による、
誰のための企業なのか

「人民の、人民による、人民のための政治」はリンカーンの言葉です。企業は、誰に所有され、誰が運営して、そして、誰のためにあるのでしょう。誰に所有されているか？企業は株主あるいは出資者のものと会社法に書かれています。誰が運営するか？ 従業員、経営者ですが、忘れてならないのは、従業員には非正規労働者も入ることです。パートやアルバイトといった非正規労働者は今や35%を占めており必ず視野に入れなければなりません。企業は誰のためにあるのか？ 株主、従業員、お客様…、最近の言葉で言えばステークホルダーです。つまり様々な利害関係者のために企業はあるといえます。ここで考えてみてください、ステークホルダーのいる場所とはどこでしょう。それは社会です。小さな会社ならば地域社会といってもいいでしょう。「企業は社会（地域社会）のためにある」。どうでしょう、すっと理解できる表現ではないでしょうか。

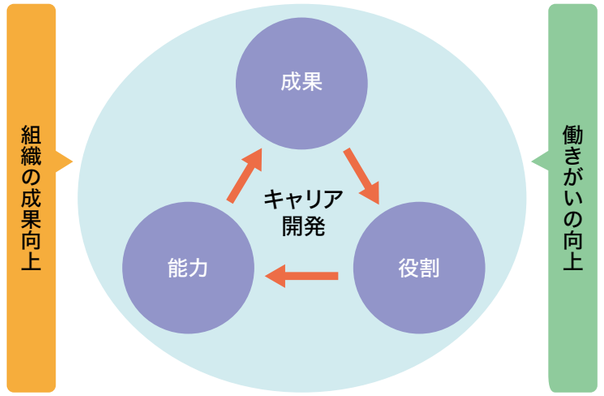
ノーベル経済学賞を受賞したミルトン・フリードマンは「企業の唯一の目的とは利益の最大化である。それ以外の余計なことはしなくてよい」と言い切っています。かつてはそれでよかったのですが、今や私たちの意識は変わりつつあります。企業は、営利的存在から、社会的存在へと人々の期待が変わってきているのです。この概念が、まさにCSR、企業の社会的責任です。

CSRについて、私なりの定義をお話しします。まず、「企業が自らを社会的な存在である」と認識することがスタートです。そして、地域から地球単位までの大小様々な課題を解決、もしくは、解決をするための支援を行うことが企業の責任です。どんな課題があるのか、どのように解決や支援ができるのか。それには、企業を取り巻く様々な人々と対話して、企業に対する期待を知ることが必要です。様々なステークホルダーからの期待にどう優先順位を付けていくか、これこそが企業の経営であり、それが社長の役割です。

ISO26000にも注目してください。組織の社会的責任についての国際的ガイドラインです。企業を含むすべての組織に対して社会的責任を求め、CSRのガイドラインに極めて近い規範を取り決めたものです。これからのグローバルビジネスにおいて、重要なガイドラインになってきます。その中で定められた七つの中核主題のひとつに、人権の尊重が大きな位置を占めていることを申し上げておきます。

このように、これからの企業は、本当に社会的な存在に変わっていくのです。

“小さなプロフェッショナル”・モデル



小さなプロフェッショナル

人材はどう変わっていくか、結論から言うと私は小さなプロフェッショナルになるべきだと考えています。プロフェッショナルとは、企業の人材育成でも用いられてきたキーワードですが、あまり明確ではありません。大学の授業で、学生にプロという言葉で思い浮かぶのはと聞くと、スポーツ選手、芸術家、芸能人の名前が挙がります。でも学生たちは妙に冷めていて「自分はイチローにはとてもなれない」と言います。それは、プロを自分とは縁遠い存在に考えてしまうからです。私たちは、有名になったり歴史に名前を残す必要はありませんし、全員が何億円も稼ぐことはできません。きちんと働き、自分を磨き上げていく小さなプロになればいいのです。これまでの企業は、一握りのエリート社員を育てる選抜型の教育に偏っていました。これから企業が目指すべきは、非正規労働者も含めた、全員を小さなプロフェッショナルに育てることです。

これからの働き方を考えるときに鍵となる考え方がワーク·ライフ·バランスです。ワーク・ライフ・バランスというと、WorkとLifeを均衡させるものと誤解されがちですが、実は、Lifeが上位概念なのです。つまり、生活の中に、仕事は存在します。

大切なことは、WorkとLifeのバランスも変化するということです。若いうちに、一日も早く小さなプロになりたいと、会社人間にまい進する時期があってもいいでしょう。でも、結婚して子どもが生まれたら、家庭の割合を大きく、仕事は小さくしていく。そんな調整機能も必要です。私たち小さなプロは、組織で仕事をしていますから、職場でも様々な工夫が必要になってきます。そういったチームとしての工夫ができることも小さなプロになる条件なのです。社会的存在である企業において小さなプロが働くには、多様な働き方の実現を会社としてしっかりと支援していくことも重要となります。

多様性の尊重が
すべての人の人権を守る

最後に多様な人材のマネジメント、ダイバーシティ·マネジメントについてお話しします。

多様性とはどのようなものでしょうか。東京人権啓発企業連絡会の「ひろげよう人権」のホームページでは、「外見上の違いや内面的な違いにかかわりなく、すべての人が各自の持てる力をフルに発揮して組織に貢献できるような環境を作ること」と定義しています。まさに多様性の尊重が人権尊重につながるという私の大好きな定義です。経営学に引きつけて言えば、「一人ひとりの多様性を生かして創造性やモチベーションを高め、市場に対して柔軟に適応できる組織に変革するマネジメント手法」となります。

会社がしっかりと社会的責任を果たしていくと、一人ひとりの人権により配慮できるようになります。働く人々は、小さなプロとなって能力を発揮する。そして一人ひとりが活躍できるように、多様な働き方を準備しておけば、多様な人材のマネジメントが可能になり、それはまさに、人権を尊重することにほかならないのです。

企業における人権とは一体何か。私なりの言葉で表現すると、「多様な従業員、多様なお客様、多様なパートナーに対する知恵や工夫や配慮である」と言えるのではないでしょうか。

就職困難者の雇用管理について 共に働き、共に生きる

Point 1 障がいのある人本人を知ることが就労のスタート

Point 2 家庭・会社・関係機関のネットワークで情報共有

河本 妙子
Kawamoto Taeko
株式会社サクセス
自立支援推進室室長

株式会社 サクセス

- **本社**
  大阪府泉佐野市上町1-4-10
- **代表者**
  堀内 泰典
- **創立**
  1989（平成元）年
- **資本金**
  4,000万円
- **従業員数**
  475名
- **事業内容**
  総合ビル管理業務、ホスピタルメンテナンス業務、ホテル客室整備業務、プール運営管理業務、道路メンテナンス業務、土木工事業務
- **URL**
  http：//www.success-tbm.com/

総合評価の競争入札制度が就職困難者雇用の契機

株式会社サクセスは、病院や一般ビル、ショッピングセンターなどの清掃業を中心にした総合管理会社です。清掃業務の単純反復作業という特性を生かして、障がいのある人、ホームレスやニート若年層、一人親家庭の母親などの就職困難者の雇用を進めてきました。2012（平成24）年度の障害者雇用率は11.90%です。サクセスは、全ての人が働きやすい職場づくりとダイバーシティの推進を目指しています。誰もが当たり前に就労して、普通に暮らせる共生社会の実現が、サクセスのCSRであり、私たちに課せられた社会的使命です。

就職困難者雇用のきっかけは、2003（平成15）年度に大阪府が全国で初めて導入した総合評価一般競争入札制度でした。入札にあたり、価格だけではなく、知的障がいのある人の雇用促進など福祉施策の推進、環境対策などの公共性を評価して点数化、最も高点数の企業が落札する制度です。

就職困難者の就労において、自立支援推進室を設け、障害者職業生活相談員、企業内ジョブコーチ、メンタルケアカウンセラーを配置するなど社内の管理体制を整えました。

支援体制も大切ですが、現場配置に当たっては、まずその人を知ることが非常に大切なことと私たちは考えています。当事者の趣味や余暇の過ごし方を知ることは、就労者の不安要素を和らげ、働く喜びを見出し、職場での適応力や能力を持続的に発揮することへとつながるからです。

モチベーションを上げて定着率もアップ

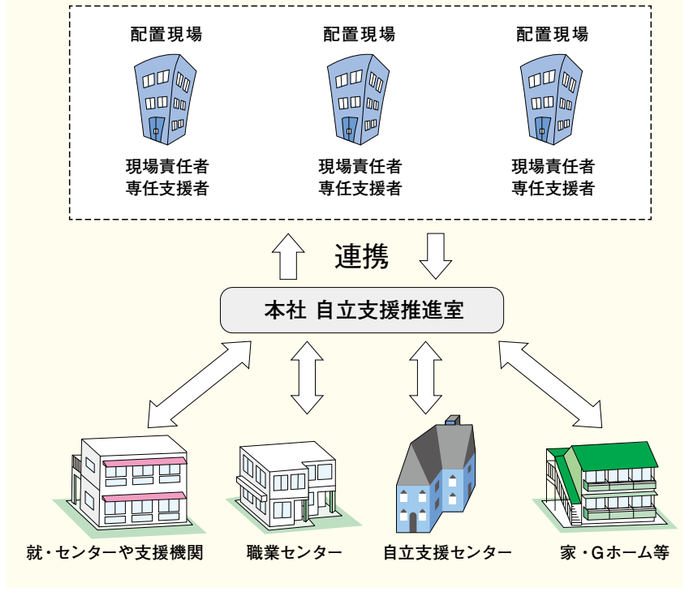
ホームレス就労者は周囲との関わりを持たないという先入観があったのですが、現場で数日間一緒に作業をして間違いに気付きました。彼らは面倒見がよく、周りの従業員との関わりを大切にしていたのです。そこで、専任支援者の教育を実施後、一作業員ではなく、社内の知的障がいのある人のサポート役業務につけました。支援される側から支援する側へと変わったことで、責任感が生まれ、定着率も現在では50%まで伸びました。

知的障がいのある人の場合も、本人を知ることが就労のスタートです。一人ひとり違う障がいの特性や人柄など、保護者や支援機関から集めた情報を元に教育を実施します。その際、本人の能力をこちらで決めつけないことが大切です。重度の知的障がいのある人が、教育と就労経験のなかで無理と思われたコミュニケーション能力を身につけ、就労定着した例もあります。こうして、障がいのある人も毎日7時間拘束、6時間実働、他の従業員と同賃金で働いています。

労働のモチベーション維持のために社内でのお花見や支援機関主催のボウリング大会へ参加するなどの取り組みをしています。他の現場で働く知的障がいのある人同士が交流して仲間意識を持つこともできます。また、各現場で、目標をクリアした時に小さな表彰式を実施して、やりがい発見に役立っています。

就職困難者のモチベーションを高める職場表彰。欠勤が無くなるなどの効果がある

支援ネットワークの構築



ネットワークで情報共有 課題に全力で立ち向かう

就労困難者が働き続けるためには、関係機関との連携による情報の共有が大切です。会社や家庭で起きたでき事、また仕事のことで注意をしたり、逆にほめられたりといった情報は全て自宅や生活支援機関に伝えます。情報の共有を本人が関わる全ての支援機関と一括して行うのが自立支援推進室の役割です。

障がいのある人自身は、就労問題だけではなく、人生の様々な課題にぶつかりますが、その支援は企業だけではできません。すべての関係者が共通認識を持って、各関係機関が綿密に連携した総合的な支援を実施するネットワークが不可欠となります。

最後に、今後の課題についてお話します。障害者雇用の法律も整備され、雇用が伸びていますが、これから必要なのは、企業内での就労支援員の育成です。定着率アップにつなげていくためにも、企業の負担にならない支援員の育成の必要があります。雇用率、定着率を上げるために、今後も企業として何ができるのか、社会にも、地域にも、会社にも貢献できる就労支援に取り組んでいきたいと思います。

障がいのない従業員からは、同じ賃金なのになぜ障がいのある従業員の面倒をみなければいけないのかとクレームが出ます。専任支援者からは、指導の方法が分からないという悩みを聞きます。その局面は大変ですが、一つ一つの課題には全力で取り組みました。諦めず接し、乗り越えてきたことで、理解が広がり、私自身が大きく成長させてもらえたと思います。今では社員の笑顔が多くなり、現場の結束も固くなったと感じます。まだまだ課題山積ですが、今後も就職困難者の就労支援を通じて、自他ともに成長し、支え合える社会を創造していきたいと思います。

アレルギーに悩む方向けのパンづくりについて

Point 1 アレルギー原因素材を除去した子ども向けパンの開発

Point 2 時代の流れを読んだ変革の必要性

福田 義春
Fukuda Yoshiharu
アレルギーっ子のパン専門店ジュウィール
運営責任者

アレルギーっ子のパン専門店
ジュウィール

平成24年12月をもちまして
閉店いたしました。

アレルギーの子どもたちにパンを食べてもらいたい

私は、食物アレルギーに悩む子どもたち向けのパンを作っています。ごく普通のパン屋として独立しましたが、当初から、できるだけ無添加で人の体に優しいパンを作りたいとの思いがありました。やがて来店したお客様からの相談をきっかけに、アレルギーの子のためのパンを作ることになりました。また、私には時代の流れに合わせてパン屋にも変革が必要ではないかという思いがありました。

どうしてアレルギーを持っている方のためのパンが必要なのでしょう。それは、普通に売られているパンは、アレルギーの方が食べることができる種類が非常に限られてくるからです。アレルギーを持つ方、特にお子さんは食事を楽しむことが難しくなる。私は少しでも力になりたいと思いました。

アレルギーを持つ子どもさんが一番に困るのは、他の友達や家族と同じものが食べられないことです。間違って食べたとすればショック症状を起こし、身体的にも重大な問題を起こします。それが、さらに心理的な負担を生み、食事自体を好まなくなる。そのために、家族の負担が大きいという問題がありました。

パンに欠かせない素材を使わずにパンを焼こう

そういった方々のために、アレルギー物質を含まないパンを研究しています。安心して召し上がっていただくためには、パン生地だけではなく、中に入れるあんこやカレーなどもすべて手作りで対応しています。

食物アレルギーで代表的なものに、卵と牛乳のアレルギーがあります。子どもさんの好きな甘い菓子パンは卵と牛乳を必ず使いますから、アレルギーのお子さんには食べるパンがありません。ご本人だけではなく兄弟や家族の方も食べられないので、各自が我慢することになります。食事が楽しめなくなり、成長期なのに食事の量が極端に少ないこともあります。

私は卵と牛乳を使わない菓子パンの開発を始め、一つずつ製品が増えていきました。惣菜パンも作りましたが、お子さんに喜ばれたのは、テレビアニメのキャラクターものでした。

アレルギーには、卵、牛乳に加えて小麦もあります。この三つが使えなければ、通常ではパンは作れません。最近米粉のパンが出て来ましたが、これも膨らませるために小麦の成分が入っています。米粉のパンなら安全との誤解から、誤食事故も起こっています。

中にはホームベーカリーを使って、ご自分で米粉パンを焼く方もいます。米粉だけで焼いたパンは焼き上がりだけは柔らかいのですが、冷めるとレンガのように硬くなってしまうのです。

はじめは無理だと思いました。でも、お客様からどうしてもと言われて小麦成分を含まない米粉パンを苦労して作りました。生地ができれば菓子パンのバリエーションで30種類の米粉パンをそろえることができました。

塩を抜いた心臓病パン 糖を抜いた糖尿病パン

アレルギーの方ばかりではありません。今度は心臓病を抱えていらっしゃる方から塩を抜いたパンを作ってもらえませんか？ と言われました。病院食では塩抜きのパンがあるようですが、一般には売っていません。実は、塩を抜くとパンは作れないのです。修行時代に塩を入れ忘れて、先輩によく怒られました。何度もお断りしましたが、そのお客様は、何軒も近所のパン屋を回ったけど、どこも相手にしてくれない。何とか作ってくださいと言われ、それではと挑戦しました。これも失敗をかなりしましたが、何とか製品化に成功して喜んでいただけました。

次にやってきたのは、糖尿病のお客様で、糖分を全く抜いたパンを作ってくださいと言われました。この方の主治医は糖尿病の治療を食事療法だけで行なっていました。薬類は一切使わない代わりに、三度の食事で食べていいものが、豆腐と、鰹節と、ほうれん草だけ。その食生活が始まって3週間目に来店されて、「同じ物ばかりでどうにかなりそうだから、早くパンを作ってくれ」とおっしゃる。まあ、糖抜きだったらと作って喜んでいただきました。「あのパンは味がせえへんわ。でも、ええで」とおっしゃる（笑）。でもその食事療法を続けて、20歳の頃の体重に戻り、血液検査の数値も正常の範囲になったそうです。食事療法も、そろそろ解除するということですが、今もパンを買いに来てくださいます。

店名のジュウィールはフランス語で「楽しむ」という意味

お客様の笑顔と自分の笑顔 笑顔が生まれる嬉しさ

こういったパンを作りながら、私が商売の中で学んできたことがあります。日々のパンを焼く仕事が済んでから、たった一人のお客様のためにテストや研究、調査というのを重ねるのは、ものすごく手間がかかることです。でも、それがお客様の笑顔になって返ってくるのです。そして、それでお金を頂戴できる商売なのです。こういうことができるようになって、自分自身も商売人として、ちょっと嬉しくなりました。

私はパン屋として独立して、実は自分の無知が怖かったのです。こんなに後発でパン屋の業界に参入して、この不景気の中で生き残っていくには何か特色を出さないといけない。お客様のニーズに特化していくにはどうすればいいか、ずっと悩んでいました。そこにアレルギーの方からご相談いただいたのです。

店に買いに来る方というのは氷山の一角です。日本中に同じように悩んでいらっしゃる方がたくさんいます。インターネットで販売を始めて分かりましたが、たった一人のために特別のパンを作ったつもりでも、北海道や九州や東京、いろいろな土地から、「そういうパンを探していた」というお客様の声が届くようになりました。

パンを何千円も買ってくださって、何度も何度も「ありがとうございます」と頭を下げながら、お子さんと一緒にパンを大事そうに持って帰るお客様もいます。そういうお客様の笑顔を見ると、私も笑顔になります。本当に苦しいことやしんどいことがたくさんありますが、やってきてよかったと思いながら、日々頑張っています。

店名のジュウィールはフランス語で「楽しむ」という意味です。これからも、私はお客様にパンを楽しんでいただきたいと思います。

事例発表
3

できる事から始めよう。漁船提供から造船所建設で産業と就労の創設

Point 1 現地の声を聞き必要な物を見極める

Point 2 地元と連携して経済復興支援

神原 潤
Kambara Jun
ツネイシクラフト&ファシリティーズ株式会社
代表取締役社長

ツネイシクラフト&ファシリティーズ株式会社

- **本社**
  広島県尾道市浦崎町1471-8
- **代表者**
  神原 潤
- **創立**
  2010（平成22）年
- **資本金**
  5,000万円
- **従業員数**
  44名
- **事業内容**
  アルミ（軽合金）製船舶建造・修理、救命艇・保守点検、ダイビングボート製造、総合建設業
- **URL**
  http://www.tsuneishi-fc.com/

現地に何が必要かしっかり見極める

ツネイシクラフト＆ファシリティーズという私の会社は、広島で船舶の建造・修理を仕事にしています。2011（平成23）年３月11日の東日本大震災以降の私たちの取り組みについてお話しします。

あの大惨事をテレビで見て以来、何かできることはないかと考えていました。４月初め、とにかく行ってみようとワンボックスの車にガソリンや毛布、包帯、おむつとあらゆるものを載せて岩手の三陸沿岸地域を回りました。しかし、被災された方にどう向かっていいのか分からず、現地を見て委縮して帰ってきたというのが第一回目の現地調査でした。

５月の連休明け、今度はきちんとお話を聞こうと、三陸山田漁業組合の組合長にアポイントメントを取って伺いました。組合長から、「地震から丸２か月が経ち船があれば漁業に戻れる。船を段取りできないか」と言われました。瀬戸内海には使われなくなった船がたくさん係留されていましたので、そういう船を10隻ほど集めて山田町へ寄贈しました。

ところが船を持っていったところ、「船が来たのは嬉しいが船の形が少し違う」と言われました。漁業の形態によって船の形も異なることを知りました。私たちは、広島から修繕の道具と発電機を持って行き６月に現地で修繕を始めました。

造船所を作る仕事を作る

船の修繕は、現地で船の製作に携わっている方と共同で行いました。現地で今必要なことをやるのが大切なのだと分かりました。必要なことは、２週間前とは違っていたりします。状況を見て、今必要なものは何かと考えながら、毎日、修繕に明け暮れました。

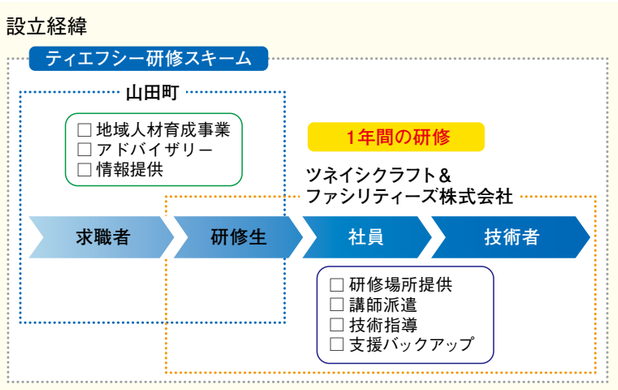
しかし10隻、20隻の船は持って行けても、1,000隻は無理です。これで本当の支援になるのかと考えました。寄付や無償の修理も、初動段階では大切ですが、それもいつかは終わり、撤収という形になってしまいます。本当にそれで、この町が復興に向けて、一歩一歩前進していけるだろうかと考えました。

６月、７月となると、被災者は避難所から仮設住宅に移り始め、復興へ向けて新しい生活がスタートしていました。でも働く場所がなくなっていますから、働くためには地元を離れるしかないという現実もあります。一度、地元を出て行ったら、この町に戻って来られるか分かりません。国を挙げて、復興だ、復旧だという声が上がっても、地元の町民には復興の目標が見えにくかったのです。

求職困難者に対しては、もちろん仕事が必要です。海に戻りたい漁業従事者には、漁船を確保しないといけません。山田町は、一度途切れた産業をもう一回創り出さなければいけないのです。復興のためには、どういう業種であれ、産業が必要です。そして、地元の町民には、将来に対する期待とか、ここでやっていけるという希望が必要なのです。

それらをまとめられる社会資源として、造船所を作ったらどうでしょうかという話を山田町とさせていただきました。会社の名は、東北（T）復興（F）カンパニー（C）で、株式会社ティエフシーとさせていただきました。造船所ですが、どういう職業経験の人でも参加できるような会社にしたいと思い、短期間で造船所の技術を習得してTFCで働けるように、一から学べる研修制度を構築しました。2012（平成24）年１月から、広島の本社で研修生を受け入れて研修を行いました。

完成したTFCやまだ工場。最大20トン級のアルミ船を年間12隻製造できる



地元の経済が回っていく支援のあり方を求めて

５月には「TFCやまだ工場」の地鎮祭を行い、10月には完成しました。前年７月の会社設立以来、工場立地表明や工場立地協定調印をくどいくらいに地元紙に表明したり、みなさんにアピールしたりしましたが、これは私たちが本気でやっているという意志の表明であり、また地元のみなさんと復興への足音を共有したいという思いからでした。一つ一つ、問題をクリアして、明日へ向けて歩調を合わせて、現地を巻き込んで取り組んできました。今後は、事業を軌道に乗せて、本当の意味でそこで経済が回っていくようにしなければなりません。

支援活動には、一方的な支援と、要望による支援の二つの方法があります。一方的な支援は、素早い支援ができますし、要望による支援は、情報を聞くことによって現地に必要な支援ができます。このようにメリットが異なります。それぞれを使い分け、現地に必要な支援をやっていくことが大切だと感じました。

残念なことですが、心ない誹謗中傷は出てきます。それに負けず、信念を持って取り組むことです。企業として持続的な支援活動が大切と感じていますが、そのためには現地に行ってきちんと声を聞いて、何をしたらいいかを考えていくことです。そして、地元と強力な連携をとれる体制を整えることが大切です。私たちは船を造ることが専門でしたので、その強みを活かしたわけです。企業としての支援をすることが、地元の経済の活性化につながり、ひいては、大切な故郷が将来に羽ばたくというところまで行くのではないか、そういう考えで支援を行っています。とにかく、「できる事から始める」、私が本当に大切だと感じたキーワードです。

大阪
Osaka

一人ひとりを大切にするビジネスの取り組みが人権尊重へつながる

コーディネーター

木谷 宏
麗澤大学経済学部教授

パネリスト

河本 妙子
株式会社サクセス
自立支援推進室室長

福田 義春
アレルギーっ子のパン専門店
ジュウィール
運営責任者

神原 潤
ツネイシクラフト&ファシリティーズ
株式会社
代表取締役社長

本人を知ることでスタート 家族と状況を共有する

木谷　会場の皆様からの質問をいただいておりますので、それにお答えするような形でディスカッションを進めていきたいと思います。河本さんに対する質問が二つあります。「障がいのある方の定着率はどれぐらいですか」と「精神障がいの方の雇用事例を詳しく説明いただけますか」とのことです。

河本　定着率は8割から9割です。精神障がいのある方ですが、現在2名雇用しています。内1名は地元の保健所の方が弊社の求人広告を見て電話をかけてこられました。知的障がいのある方の雇用は経験がありますが、精神障がいというものを理解していなかったので、仕事ができるのかどうかという先入観がありました。これまでの対応と同様に、就職する前にまず本人を知るところから始めました。その方が通われていた福祉的作業所に、月に3、4回通って話をして人間関係を構築したうえで、社会適応訓練を受けて頂き、現在は一般就労して継続しています。精神障がいの場合、医療機関との提携を密にしています。

木谷　9割というのはほぼ辞めていないということで、大変に高い定着率です。もう一つ河本さんへの質問です。「障がいのある方本人も家族も、仕事に慣れてくるとわがままが出ると思います。それぞれに対する接し方を教えてください。」いかがでしょうか。

河本　わがままは出ます（笑）。現場で毎日顔を合わせる専任支援者の言うことは、徐々に聞かなくなります。そこで弊社では、この人には絶対に逆らってはいけないという存在を作ります、まあ、私なんです（笑）。人間関係ができるまでは仲良く、注意指導も穏やかにしますが、ある程度人間関係が構築できたら、怒るときは真剣に怒ります。本人が泣いて謝るぐらい、ぶつかっていきます。家族には、その旨を了承してもらいます。そうしないで、家族に「会社嫌だったら仕事行かなくていいよ」って言われてしまうと、絶対逃げてしまいます。ですから、了承をとって、今日叱りますから、家ではやさしくしてくださいと状況を共有して家族の方とも連携をしています。

木谷　それは障がいのある人だけではなく、あらゆる社員に対して共通する話だと思います。ただ、怖い存在になるには真剣に指導しなければいけませんから本当に大変でしょう。

まずチャレンジしてみる その後で収支を考える

木谷　次は福田さんに質問です。「アレルギーの方向けのパン作りで試作時に採算のことは考えていますか」というものです。

福田　最初は、できるかどうかが問題です。その後で原価がどうなるか、考えています。工夫して「できた」と喜んだら、とんでもない値段になっていたりします。お客さんに○○円ですととても言えない値段になることもあります。しかし、お客さんにもある程度、納得していただけるような値段に近づける努力をいつもしています。私だけが泣くという形にならないように工夫しています。

木谷　価格設定のお話が出ましたが、適正な価格とはあらゆるビジネスにおいて本当に難しい話です。

それでは次の質問です。「現場の担当の方の存在が不可欠だと感じましたが、継続的な取り組みのための後継者育成について聞かせてください」。

神原　私個人ができることは限られていますから、会社としてこの先どうするかは機会があるごとに話して、共通認識を増やし、任せた事業は社員がやっていけるようにします。会議の席で話しても、あまり聞いていない社員もいますから、重要なことがあれば、出張とかにあえて出して、その道中に1対1で話したりします。その時に理解できた社員が、次の社員に伝えるようにしています。

河本　後継者問題ですが、やはり代表者と、無名の責任者は立場が違います。従業員の私は任された仕事をどれだけ責任持ってできるか考えます。社長だったらどうするか、会社としてはどうあるべきかと考えます。そんな気持ちをどれだけの人に伝えていけるのかだと思います。

木谷　後継者育成とは、熱い思いを持った担当者がその姿を後輩に見せていくということでしょうか。いろいろな人の目に触れて社内に広がり、継続につながるのかもしれません。

続いて「会社として取り組むにあたって、経済的側面からはどう評価しているか」です。

神原　東北で支援している事業は、営利を求めることなく、仕事を回転させていけば、事業になっていくであろうと。事業にならなければ、それは経営者としての責任です。

福田　今は、インターネット販売に希望の光を見いだしています。いったん、そういうお客様に出会えれば、普通のパンよりは利益率も高いので、リピート率を高めていければ可能性はあると思います。

河本　会社の負担にならない障害者雇用をしていくという方針があるので、経営者には、数字を見せながら、継続しています。障害者雇用に取り組んで全力でやった結果、仕事がついてくるというのが、一番いい関係と感じます。

信頼や愚直な努力が 紡ぎだす人権尊重

木谷　最後に皆さんに。「あなたにとって人権とは何か」です。

神原　私の考える人権は、信頼関係ではないかと思っています。相手を知るとか、相手を認めるところから始まることだと考えています。

福田　パンを求めてくれるお客様のために、頑張ってお子さんが笑顔になってくれるのが嬉しくてまた頑張れます。それを愚直に繰り返しているだけです。人権という言葉だけで、重たいイメージがあるので、今日は勉強させていただきました。

河本　人権というと難しいのですが、「みんなが違うけれどみんな違っていいじゃない」と考えています。今まで自分が経験してこなかったものを理解しようとする。その理解しようと思う心そのものが、私にとっての人権だと思います。

木谷　まさに福田さんのお話のように、実は愚直なたゆまぬ努力が、まさに人権を尊重している一つの姿でもあるわけです。そんなことを今回のセミナーから、皆様に感じていただけたならば、それで十分と思います。ありがとうございました。

Panel discussion

CSRの変遷とトレンドを理解し これからのCSRのあり方を知る

池田 耕一
Ikeda Koichi
立命館大学大学院経営管理研究科客員教授
一般社団法人経営倫理実践研究センター
上席研究員

CSRの経緯と背景

2000年代になってCSRに対する意識が世界的に高まってきましたが、それには次のような理由があります。

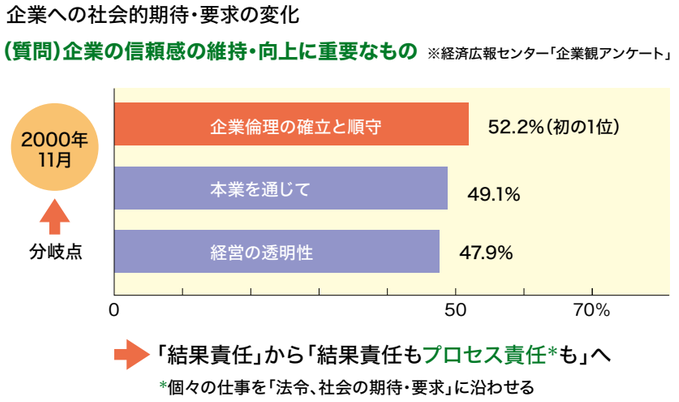
まず、社会から見た「CSRを求める背景」が大きく三つあります。①企業の不祥事が世界中で多発したため、社会全体が不信感を持つようになった。②企業の巨大化が進んだため、社会がこれまで以上の期待や要求をするようになった。③国際標準化機構によるCSRの規格、ISO26000が2010（平成22）年に策定された。

企業から見た「CSRに取り組む意義」も二つほど関係しています。①リスクマネジメントの強化。こう申し上げると、「企業が、社会的責任や人権に反することをすると、それがそのまま企業のリスクになるのだから、きちんとマネジメントをしよう」と捉える方がいますが、もっと広く捉えていただきたいのです。つまり、「急激なグローバル化が進む世の中においては、経営環境も変化するのだから、その変化に対し、企業も対応していこう」という視点で、リスクマネジメントの意味を理解していただきたく思います。②社員と組織の能力向上。CSRに取り組むと、なぜ社員と組織の能力が変わるのか。一つ事例をお話しします。ある大手スーパーに納入している乾物問屋さんは、その納入先の大手スーパーからCSRやコンプライアンスの違反がないかの監査を毎年受けているそうです。本業とは違うところに手間暇がかかるため、当初は社員も乗り気ではなかった。でも、監査に対応しつづけるなかで、社員の業務能力が上がったとのことです。今ではその向上した業務能力を活用して、自分たちの仕事のやり方を改善したり、工夫を凝らしたりし、販路拡大につなげているそうです。

「企業の社会的責任」には、様々な定義があります。100人いらっしゃれば100人の定義があっていいのです。私はかつて、松下電器に在籍しており、そこを離れた今もなお、私が納得している企業の社会的責任は、私の大好きな松下幸之助さんが唱えた次の三つです。①本来の事業を通じて、社会生活の向上と、人々の幸せに貢献すること。②事業活動から適正な利益を生み出し、国家・社会に還元すること。③企業活動の過程が社会と調和したものであること。

いま求められるCSR、そしてコンプライアンス

現代の特徴として10年ほど前から、「内なるグローバル化」が始まっていることが挙げられます。つまり、グローバル化が進んだことで、社会の意識、価値観が変わったということ。何が正しくて何が間違っているのか、何が大切で何が大切ではないのか、こうした判断と行動の物差しが、大きく変化したということです。そして、それが今日の「グローバルスタンダード」になっているのです。このグローバルスタンダードは今後も、①フリー（自由競争）、②フェアー（公正）、③オープン（透明性）という三つのキーワードを軸に変化していくものと思われます。これに加え、ネット技術の向上により、世界がいっそう小さくなったことも、現代の特徴だといえるでしょう。その結果、企業に対する社会的な期待や要求も大きく変化しました。そして、リスクも拡大したのです。「まさか」ということが起こる確率が高くなっていると同時に、「まさか」が起こったときの影響も大きくなっています。2009（平成21）年にできたISO31000というリスクマネジメントの規格は、リスクの定義を「目的に対する不確かさの影響」としています。したがって、リスクを単独で捉えるのではなく、目的と関連させて認識することが重要だということです。



変化していく社会の意識は、企業を構成する従業員、あるいは取引先までをも、変化させています。最近のほとんどの不祥事に、内部告発が関与しているのは、その証拠だと言えるでしょう。

「社会的責任の原則」とCSRの重要分野

2010（平成22）年、CSRに関する国際規格であるISO26000が発行されました。2010（平成22）年に規格化されるまでの約10年にわたり、全世界80か国を超える国の消費者団体、産業団体、政府、あるいはNPO・NGOなどが、論議し、まとめたものです。

このISO26000の対象は、企業だけではありません。公的組織、非営利組織を含めた全ての組織の社会的責任なのです。社会的責任の原則は次の七つです。①説明責任、②透明性、③倫理的な行動、④ステークホルダー（利害関係者）の利害の尊重、⑤法の支配の尊重、⑥国際行動規範の尊重、⑦人権の尊重。なお、①の「説明責任」とは、説明をする責任ではありません。その組織の判断と行動に対し、ステークホルダーに説明をし、ステークホルダーから理解を得ることまでを含めての説明責任であります。

CSRの重要分野は多様です。環境、人権、労働、消費者、社会貢献、そして組織統治。社会的責任を果たすうえで重要なポイントがあります。それは多様性に満ちた人たちに、どのように動いてもらい、その組織と社会の目的を達成すべきかということです。つまり「組織統治」です。

人権とその課題を踏まえまずは基準を定める

ISO26000には、人権について次のように書かれています。「人権とは、全ての人に与えられた基本的な権利ー自由権、生存権、法の下の平等、労働権、健康に対する権利、教育を受ける権利など」。そして、こうも述べています。「人権とは、固有の権利で奪うことはできず（放棄できず、剥奪できない）、普遍的、不可分で、かつ相互依存的なもの」。つまり、人は基本的な権利を自分で捨てることはできないし、人の権利を剥奪することもできないということです。

また、ISO26000では、人権の課題も八つほど挙げられています。①デューディリジェンス（包括的・積極的な調査プロセス）により、人権侵害をしない。②人権に関する危機的状況（紛争など）に目を向け、人権侵害をしない。③人権侵害へ直接的・間接的に加担しない。④効果的な苦情解決の手続を確立する。⑤差別を行わず、社会的弱者の人権を守る。⑥市民的・政治的権利を尊重する。⑦経済的・社会的・文化的権利を尊重する。⑧労働における基本的な原則および権利を守る―強制労働・児童労働の禁止、差別の排除、いやがらせの防止（例えば、セクハラ、パワハラの防止）など。

なお、セクハラ、パワハラ防止のためには、各企業や組織において、何が重要で、何が重要ではないのか、何が大切で、何が大切ではないのか、という基準を明確にすることです。最初はごく簡単な基準でいいのです。企業が、セクハラやパワハラのない職場を作るための基準を定めることは、後々、人権全般に対してより広く、より深く取り組むときにも必ず適用できます。

皆様が、人権を守る活動に対して尽力されることのご期待を申し上げまして、私の報告を終わらせていただきます。

東京

事例発表 1

協力雇用主

刑を終えた人の社会復帰を支援

Point 1 対象者と社会をつなげるキューピット役

Point 2 協力雇用主に対する正しい理解が急務の課題

渡辺 道代
Watanabe Michiyo
株式会社キューピットワタナベ
代表取締役社長

株式会社
キューピットワタナベ

- **本社**
  東京都立川市一番町2-38-3
- **代表者**
  渡辺 道代
- **創立**
  1987（昭和62）年
- **資本金**
  1,000万円
- **従業員数**
  40名
- **事業内容**
  ダイレクトメール封入、発送サービス
- **URL**
  http://www.cupid-watanabe.co.jp/

協力雇用主になるまでの経緯

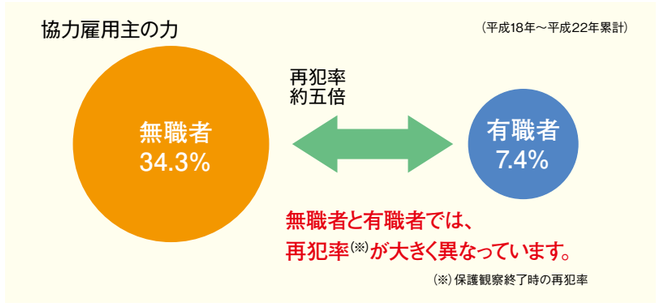
1987（昭和62）年、「障がいのある人とない人が一緒に働ける場を作り、障がいのある人とない人のキューピット役になりたい」との思いから、弊社を立ち上げました。その思いの原点は、今から26年前、私が福祉施設に勤務していたときに、施設利用者の方からの、「私が働ける会社を作って」という一言にあります。

あるとき、知り合いの保護司から、担当している少女を雇って欲しいと頼まれ、受け入れました。その後、私も保護司を拝命され、不幸にして罪を犯した人たちが、出所後に就労することの厳しさを目の当たりにしたのです。そして、20年以上前のことですが、私は、自分が担当している少年を弊社に雇い入れました。これが、協力雇用主として弊社が動きだす原点になりました。

なお、出所してきた人や保護監察を受けている人のことを、私たち保護司は「対象者」と呼びますので、ここからは対象者と呼ばせていただきます。

障がいのある人と対象者が共に働く効果

弊社に、20年にわたり働いている、重度自閉症の障がいのある従業員がおります。彼には対象者かどうかを認識する能力はありませんので、相手が対象者でも分け隔てなく、大きな声で朝のあいさつをします。初出勤の対象者は大概戸惑います。でも、徐々に慣れてきて、普通にあいさつが出来るようになります。そして、障がいのある従業員がほかの従業員と共に、懸命に働く姿に触発され、対象者も自然と懸命に働くようになります。一般的な助言やアドバイスではなかなか伝わらない、あいさつの大切さや、仕事に対する姿勢を、障がいのある従業員から自然に学ぶという、素晴らしい相乗効果が生まれています。



保護観察終了時、有職者の再犯率は無職者の五分の一しかありません

弊社における仕事の内容は、誰にでも出来る簡単な仕事です。ですから、出所した翌日からでも、問題もなく働くことができます。社会に慣れてきたら、本当に自分でやりたい仕事を探してもらうようにしています。そのときには、相談に乗ったり、アドバイスをしたりしますから、ごく自然と対象者と社会をつなげるキューピット役を果たすことになります。

長年、キューピット役をしてきて分かったことは、対象者は、本当にお金を持っていないということ。施設の中で働いてはいますが、安い賃金ですので、何年働いてもなかなか貯金するまでにはいたりません。弊社に通うにも、電車賃もない、昼食代もないという人もいます。そんな人には、弊社では、特例として昼食代は立て替え、そして一日の支払いの一部を前払いしています。それらを差し引いた額を、給料日に支給しています。少しお金が貯まり、心にも余裕ができた時点で、職安に仕事を探しに行ってもらうことにしています。

正しい理解が求められる協力雇用主制度

今までに、弊社を卒業していった人は、約50人。自分はここを卒業するが、自分の妹を雇ってもらいたい、と言って来た少年もいました。また、自分の彼女を勤めさせてもらいたい、と言って来た少年もいます。

長いこと協力雇用主を続けていると、良いことばかりというわけにはいきません。やる気を感じられない対象者の態度に嫌気がさした従業員から、「皆のモチベーションを下げる対象者を雇うくらいなら、普通に募集をして、やる気のある人を雇った方がいい」という意見が出ることもあります。そんなときは、従業員とも真剣に意見をぶつけ合い、協力雇用主の責任と意義を話し、協力雇用主としての理解を求めます。実際、従業員の協力がなければ、協力雇用主を続けていくことは難しいのですから、対象者と従業員が、お互い刺激しあい、成長していけるように努力しております。

法務省では、2006（平成18）年度から、厚生労働省と連携し、総合的な就労支援対策を行っております。その一環として、協力雇用主制度が実施されています。この制度を利用すると、採用後に社会保険に入った場合にのみ、補助金が出ます。しかし、弊社は、次の仕事が見つかるまでの一時雇用の場所ですので、すぐに社会保険に入ってもらうことはありません。ですから、補助金を受けたことはないのです。しかし、なかには、出所者を雇えば補助金がもらえると誤解している人から、「あなたの会社は補助金で稼いでいるのね」と言われ、悲しい思いをしたこともあります。こうした誤解をなくしていけば、協力雇用主は正しく評価されると思います。

対象者たちは皆、口々に「居場所がない」と言います。実際に生きづらい社会なのだとは思いますが、それが全てではありません。対象者たちに、「社会はそんなに冷たい人ばかりではないし、あなたを必要としている人もいる」と知らせることは、再犯を防ぐ一つの方法なのではないでしょうか。

最近は、協力雇用主となる方も増えてきているようです。なかには、施設から出てきた人はとても我慢強く、よく働いてくれる、と感心し、感謝している協力雇用主もいます。弊社も微力ではありますが、対象者と社会をつなげるキューピット役として、これからも協力雇用主を続けていきたい考えです。

作業現場の様子。様々な人が一緒に作業を行っている

間伐材の活用で企業と被災地を同時に支援

Point 1 国内の間伐材を利用し環境保全に貢献

Point 2 被災地に工場を作り雇用を創出

末吉 孝行
Sueyoshi Takayuki
フロンティアジャパン株式会社
環境事業部営業課長

フロンティアジャパン株式会社

- 本社
  東京都江東区清澄1-3-2
  丸八倉庫M2F・2F
- 代表者
  額賀 泰尾
- 創立
  1996（平成8）年
- 資本金
  1,000万円
- 従業員数
  20名
- 事業内容
  間伐材を使用した販促品、ノベルティ製品全般の企画・製造・販売
- URL
  http：//www.eco-pro.ne.jp/

植林から間伐へと移行する森林保全活動

弊社の創業は1978（昭和53）年。当時は物流業からのスタートでした。現在では、物流業に並行して、間伐材を活用したノベルティグッズの企画・製作もしております。

間伐とは、健全な森林を保ち、材の生長を促すために、込み合った木や弱った木を間引く作業のことをいいます。 間伐で得られた材を「間伐材」と呼びます。なお、間引かれる木は、細かったり、曲がったりしていることが多く、建材には向きません。

間伐材の活用を始めた2005（平成17）年当時は、「木は切ってはいけない」という風潮があり、しばらくは弊社も伸び悩みました。しかし、徐々にメディアを通じ、「日本の森林は、間伐作業が必要だ」という流れになり、ようやく間伐材の認知度も上がってきたところです。

ただ、間伐には一定の費用がかかり、そのうえ、建材にはならないということで、実は、間伐作業は進んでいないのが実情です。そうした背景をふまえ、弊社では間伐材を活用したノベルティグッズに着目したわけです。弊社で使う間伐材の量はしれていますが、普及啓発の意味も込めて、事業展開をしています。

一方、最近の動向として、企業様がCSR活動の一貫として、森林保全活動に参加をするケースが非常に増えています。以前は、植林活動が多かったようですが、最近は植林に並行して、間伐作業や森林整備活動に参加をされる企業様が増えています。こうした背景をふまえ、弊社では、国内の森林資源の活用を通じ、それにリンクした企業のCSR活動とプロモーション活動の支援を事業のベースとしています。

守りのCSRから攻めのCSVへ

弊社ではCSRではなく、CSVという言葉を使っています。これは、クリエイティング・シェアド・バリュー（Creating Shared Value）の略で、「共益の創造」と訳されます。CSRが「守り」だとすると、CSVは「攻め」だといえるでしょう。森作りで例えるなら、森作りのための寄付や、ボランティア派遣はCSR。この活動と同時に、その森がある地域にも利益をもたらし、森作りに参加をした企業様の企業ブランドの価値を上げたり、業績を向上させたりするのがCSVです。こうしたことが実現できたら、それはとても素晴らしいことだと思うのです。したがって、企業様が森林保全活動を通じて、CSVを実現していただけるよう支援することが、弊社のビジネスであり、企業理念としていることです。

なお、弊社の製品は、基本すべて、間伐材をベースに作られています。国内の間伐材を購入し、弊社でデザイン・加工したものを、営業活動を通じて販売していくという流れです。せっかくの国産材なので、製造もすべて国内ですることにこだわっています。

東北の間伐材活用でCSVを実現

こうした活動をしてきた結果、東日本大震災を受け、企業様の方から、「東北の木材を使いたいのですが」という問い合わせが、一気に増えました。要は、東北の木材を活用したグッズを通じて、被災地支援をしたいというお問い合わせです。それを受け、もともとパイプがあった宮城県や岩手県から、現地の間伐材を購入し、グッズを作り始めました。しかし、現地の方に意見を聞くと、材を買ってくれるのは有難いが、一部の人にしか受益がないとの声や、現状、仕事もなく、やりがいを失っているとの声が非常に多かったのです。そこで、以前からご縁があった、宮城県南三陸町から、町にある廃校を貸していただけるという町側のご好意もあり、そこを未熟ではありましたが工場にして、内職ができるような場所を設置し、雇用創出をしていくという取り組みを始めました。弊社の代表も南三陸町に引っ越し、その工場で陣頭指揮を執っています。

被災地支援に関連したノベルティグッズの事例はたくさんありますが、ここでは一つご紹介します。KDDI様では、もともと森林保全活動をされていました。「au取扱説明書リサイクルの森」という活動です。auショップの窓口で、携帯電話の取扱説明書を回収し、それを古紙として販売し、紙をリサイクル。また、古紙を販売したお金を元に、国内の森林保全活動の支援をするという取り組みです。震災後は被災地支援として、「au取扱説明書リサイクルの森」で得られた材を活用し、ノベルティグッズを展開させて頂いています。各auショップに行き何かしらをすればもらえるという間伐材を使った卓上カレンダー、またオンラインショップで携帯を契約すればもらえるという携帯スタンドです。要は、被災地支援活動が、結果的に販促活動にもつながり、支援活動と本業が両立するということになっております。

弊社の場合、お客様となる企業様からのご発注がないと、なかなか、被災地に仕事を回すことができませんので、今後、被災地支援をお考えの際は、弊社のグッズもご検討いただければ幸いです。

廃校校舎を利用した南三陸工場。約20名が製品の加工や袋詰め作業を行っている

CSR から CSV（共益の創造）へ

CSV（Creating Shared Value ＝ 共益の創造）

社会貢献活動を自社事業にまで高め、企業と地域がともに社会課題を解決しながら、継続的に利益を享受するというもの。

CSVは、CSRの世界で、「攻めのCSR」「本業におけるCSR」と言われているものをより戦略的視点で整理したものと言われています。

守りのCSR	攻めのCSR
企業の責任として取り組む	競争力強化のために取り組む
企業活動から生じる悪影響を緩和する取り組み	従来型CSR＋社会貢献活動を自社事業の競争力強化に役立つ形で行う取り組み

フロンティアジャパンでは、この考えを自社事業の理念とするとともに、お客様と共有することで新たな価値創造を目指しています。

事例発表 3

160を超える業務を切り出し 95人の障がいのある人を雇用

Point 1 障がいの特性と業務内容をマッチング

Point 2 多角的な公的支援を積極的に活用した取組

進藤 祥一
Shindo Shoichi
リゾートトラスト株式会社
東京人事総務部長
東京事務支援センター長

北沢 健
Kitazawa Takeshi
リゾートトラスト株式会社
東京事務支援センター
チームリーダー

リゾートトラスト 株式会社

- **本社**
  愛知県名古屋市中区東桜2-18-31
- **代表者**
  伊藤 與朗
- **創立**
  1973（昭和48）年
- **資本金**
  142億5,811万円
- **従業員数**
  4,361名
- **事業内容**
  会員権事業、ホテルレストラン事業、ゴルフ事業、メディカル事業、その他
- **URL**
  http://www.resorttrust.co.jp/

社内に呼びかけ 障がいのある人の仕事を創出

東京事務支援センターでは、3名の2号ジョブコーチのもと42名の障がいのあるスタッフが働いています。2号ジョブコーチとは、障害者職業生活コンサルタントの資格取得後、障がいのあるスタッフのサポートを4年以上、高卒の場合ですと5年以上務め、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が主催する1か月間の養成講座を受講し、実績評価の上で認定をいただける資格を持ったスタッフを指します。

業務内容は多岐にわたり、160種類を超える業務をこなしております。主な業務の一つがDM作成です。現在、約20名体制で、月間で35,000部をこなしています。また、名刺作成機器を導入し、名刺作成の業務も始めました。他にもPC入力、シュレッダーなど様々な仕事があります。

各種障がいの特性と 業務内容をマッチング

障がいといいましても、それぞれに様々な特性があります。その人が持つ特性に応じた対応をしていかないと、私どもが期待する仕事にはつながらないのが事実です。したがって、いろいろある仕事の中から、障がいの特性とマッチングすることで、高い作業能力を引き出しています。例えば、自閉症の方はチェック作業に向いています。発達障がいの方は、パソコン作業に向いています。知的障がいの方でも、グループで作業することが得意な方には、DM作業に就いていただき、グループ作業が苦手な方にはシュレッダー作業に就いてもらっています。経験則上事務系の仕事は、知的障がいの方には人気があるように思います。

ただ、名刺作成まで職域を広げても、法定雇用率の達成には届かず、何としても、二桁のスタッフが働ける職場を切り出したいという方針のもと、10社以上あるグループ会社も含めて、業務の切り出しを進めました。そのような中で、見つけ出したのが、弊社が運営するビジネスホテルの清掃業務です。現場からは慎重論も出ましたが、まずはやってみようということで、開始しました。実際に始めてみると、障がいのあるスタッフが、廊下でお客様とお会いした際に、きちんと挨拶をしたということで、お客様から「大変感心なスタッフですね」とのお褒めの言葉をいただいたり、他のお客様からも同様のお手紙をいただいたりしております。現在は、12名の障がいのあるスタッフが、この業務に従事しています。

会社としての障害者雇用の意義

障がいのあるスタッフがDMや名刺を作成する様子。業務の内容は計160種類を超える

多様な制度利用で 障がいのある人の雇用を実現

現在、グループ会社を含め、全社で約95人の障がいのある方が、私どもと一緒に働いてくれています。10歳代から60歳代までの幅広い世代にわたっており、平均年齢は、30.8歳です。障がいのある方の採用は、決断しても、ハローワークに求人表を出せば、すぐに採用できるわけではないことを、お伝えしておきます。ハローワークで雇用指導官を紹介していただき、この指導官のご指導を仰ぎながら、就労支援センターなどで、実習の様子を見学します。こうしたプロセスを踏んで、採用活動につなげていくのですが、実際の採用までに3か月程度を要します。

障害者雇用に対し、「会社が何かを『負担』する大変なこと」という考えを持たれる方もいると思います。しかし、実際には、就労移行支援、就労定着支援、生活支援、助成金など、様々な公的支援があります。私どもも、各支援機関のアドバイスを頂きながら、各種支援活動において、助成金や奨励金を活用させていただいています。

また、障害者雇用には三つの形態があります。①特例子会社方式、②内製化就労方式（事務支援センター+グループ算定特例）、③既存職場就労方式。私どもは、②の形態で雇用を行っておりますが、①と②は、どちらかというと、大企業向けの制度だと思います。③は、テナントや支店をたくさん持っているような企業が、各店舗で少数の障がいのある人を採用する形式です。これは職場全体で支援ができるので、多店舗展開企業のみならず、中小企業でも可能な形態だと思います。

弊社は、全国のリゾート地にホテルを展開している会社であることから、リゾート地での通勤手段を考えると、各ホテルでの障害者雇用に、なかなか踏み切れませんでした。しかし、弊社の担当役員が先頭になり、銀行の事務支援センターを参考にしながら、東京事務支援センターを設置した経緯があります。このセンターを核に、徐々に発展を遂げることができ、社内でもCSRの一つとして認知されるようになりました。

昨年度は、厚生労働省後援の障害者雇用職場好事例で優秀賞を頂き、今年度は、厚生労働省共催の職業訓練、教材コンクールにおいて特別賞を頂きました。いきいきと働く障がいのあるスタッフの笑顔を糧に、私どもも、さらなる支援に取り組んでいきたい考えです。

東京
Tokyo

皆がいきいきと働ける環境づくりが社会的責任を果たすことになる

コーディネーター

池田 耕一
立命館大学大学院経営管理研究科客員教授
一般社団法人経営倫理実践研究センター
上席研究員

パネリスト

渡辺 道代
株式会社キュービットワタナベ
代表取締役社長

末吉 孝行
フロンティアジャパン株式会社
環境事業部営業課長

北沢 健
リゾートトラスト株式会社
東京事務支援センター
チームリーダー

障害者雇用の推進で企業の業績は向上する

池田　様々な側面、視点から三つの会社の取り組みをお聴きしまして、ご質問をいただいています。

「障害者雇用のメリットは、法定雇用率の確保以外に何がありますか」との質問と、「障がいのある社員の定着率は、どれほどですか」というご質問です。障害者雇用に重点を置いていらっしゃるリゾートトラストの北沢さんからお願いします。

北沢　障害者雇用に対して、一般社員の理解が深まることは、一般社員にとっても大きなプラスの影響だと思います。また、障害者雇用に向けて業務を見直していった結果、諸々の業務が内製化でき、コストダウンできたことも大きなメリットです。内製化が進むことで、本来の業務に集中できる社員が増えるのもメリットですね。定着率については、弊社は障害者雇用を始めて7年目ですが、85%の方が定着されています。ハローワークさんにお聞きすると、平均すると2～3年で辞めてしまう方が多いとのことです。そこで思うことは、やはり、障がいの特性を見極め、業務内容ときちんとマッチングしてあげることが大切だということです。そのコーディネートをしっかりとすることが定着率につながるのだと思います。

末吉　事例発表では、被災地支援がテーマでしたが、実は、弊社も、区やNPOが運営する障害者施設に内職を出しています。袋詰めなどをお願いしているのですが、とても丁寧で、納期に遅れることがありません。弊社の事業において、非常に重要な役割を担っていただいています。

池田　障がいのある社員が仕事をしやすいような仕組みを企業が作ることで、仕事の流れが整理され、場合によっては簡略化もでき、その結果、他の社員も仕事がしやすくなる。つまり、生産性が上がるというのは素晴らしいことですよね。

共に働くことが理解へつながる

池田　では、私から皆さんへ質問です。今回ご報告いただいた障がいのある方々など様々な人たちに仕事をしていただく上で、メリットとは逆に、実態としての悩みなどはありませんか？ 社員が戸惑うとか、あるいは責任者も困るとか。

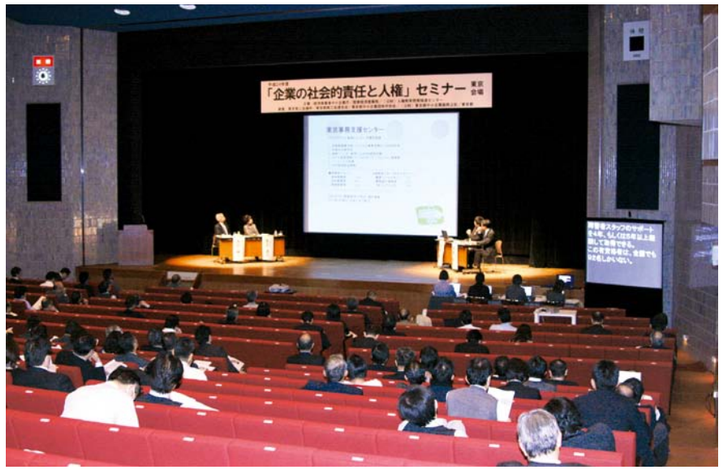
北沢　障害者雇用を始めた当初は、人事総務部も他の社員も、障がいのある社員にどう接していいのか、という戸惑いはありました。教えた仕事がなかなか定着せず、教える側にストレスがかかるような時期もありました。しかし、一緒の空間で、共に仕事を続けていくことで、大分慣れてきているように感じます。成熟したというほうが正しい表現かもしれません。ただ、障がいの種類や度合いによって、配慮するポイントが異なりますので、その方に合わせた配慮をしていくことはとても大切なことだと思います。

末吉　弊社の場合ですと、南三陸町で働いてもらっている方々と東京にいる私どもの間に、物理的な距離があるので、やはりコミュニケーションが取りづらいという悩みはあります。ただ、日々の業務進行に関しては、毎日のように電話で話し、現地の皆さんとも関係を築いてきたように思います。数か月も過ぎると、お互いの名前を下の名前で呼び合うまでに距離感が縮まっている人たちもいます。人間関係がきちんとできていれば、それで大概のことはカバーしていけると思っています。

渡辺　高齢者は身近にいる存在ですし、人は誰でも年をとるので、高齢者のことはよく考えられるのですよね。でも、多くの人にとって、障がいのある人は身近ではない。だから、何も考えられない人が多いと思います。でも、一緒に働くようになると、彼らが身近な存在になりますから、障がいのある人に対する理解がすごく深まります。例えば、障がいのある人が不安定な状態になり、奇声を上げたりする。そうした状況に慣れていない人の多くは、「怖い」と思ったり、なんとなく敬遠したりします。でも、毎日のように障がいのある人に接し、共に仕事をしていると、そうしたことにも慣れてくるし、理解もできるようになります。

池田　渡辺さんに対して、「出所者の再犯率は高いと聞きますが、御社に関係した人たちの状況はどうですか」との質問が来ているのですが、このあたりはいかがでしょうか。

渡辺　正直に申し上げます。弊社を卒業した人で、2名が再度、罪を犯しています。2人とも覚醒剤でした。残念なことですが、覚醒剤というのは、なかなか治らず、再犯率が高いのが実情です。



経営環境の変化に即したCSRの実践を

池田　企業が社会的責任を果たすことを考えるとき、「企業は、もともと、何のために存在しているのか」を考える必要があると思います。そこから見えてくるのは次の二つ。一つは、「社会に役立つことをして、それによって報酬を得るため」。もう一つは、「その企業で働いている人たちが、いきいきと働き、存分に能力を発揮し、やり甲斐を感じるため」。仕事ですから、当然、やり甲斐を感じられることばかりではありません。つらいことや悲しいことにも直面することもあります。でも、そうしたことを分かったうえで個人がいきいきと働き、社会に対して、役立つものを様々な形で提供をしていくことこそが、企業の役割であり、その役割ができていれば、その企業は社会的責任を果たしていることになると、私は思っています。

　では、いきいきと働くために必要なことは何か。その一つの要素にあるのが、差別をしないということだと思うのです。差別をされたら、誰だっていきいきと働くことはできません。皆さんの「今の仕事のやり方」は、あくまでも、過去から現在に至るまでの正しい仕事のやり方であり、これからもそのままで正しいということではないと思うのです。経営環境が大きく変化する今日においては、様々なことを見直す必要がある。したがって、「社会的責任を果たしたい」と考えるのであれば、まずは、働く人、一人ひとりの思いを大事にしながら、皆がいきいきと働ける環境を整えることから始めてください。

　もう一つ、社会的に責任を果たしている企業は、企業としての成果が上がります。例えば、社会的責任を果たすという意味で、女性の幹部社員を増やす。すると、経営環境の変化に対して、より柔軟に対応できる企業に成長できます。これは企業にとっては大きなメリットです。これは一例に過ぎませんが、皆様には、是非、経営環境の変化に対応した社会的責任を果たしていただき、今後も変化し続ける経営環境においても、成長し続ける企業であっていただきたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

「人権重視」は世界的な大きなうねり

田中 宏司
Tanaka Hiroji
東京交通短期大学学長・教授
元日本規格協会「ISO26000JIS化本委員会」委員
一般社団法人経営倫理実践研究センター理事・首席研究員

きちんと抑えたいCSRの基本コンセプト

企業に求められる人権についてお話しする前に、CSR、社会的責任の本質とは何かについてご説明いたします。CSR（社会的責任）の捉え方は、企業によって微妙に違うと思います。しかし、これからご説明する三つの基本的なコンセプトをきちんと抑え、そこに皆さんの企業の経営理念を合わせれば、すなわち社会的責任を意味することになります。

コンセプトの一つ目は「サステナビリティ（持続可能性、持続的発展）」です。これは地球環境の許容量を前提に考えましょうということです。1970年代あたりを境にして、企業活動の拡大による環境破壊がクローズアップされてきました。地球環境を考えなければいけないというのが、この持続可能性の一番大事な概念です。

二つ目は「ステークホルダーとの対話（エンゲージメント）」です。どこの企業でも、ホームページなどで社会に情報を発信していますが、お客様、従業員、投資家、地域と、自分たちを取り巻く利害関係者であるステークホルダーと、どう情報交換をするかが大切です。

「エンゲージメント」には、お客様を始め、取引先など、関係者の意見をより一層取り入れて、企業とともに、手を携えて進むという意味が入っています。そして、ステークホルダーとの関係性で重要なことの一つにステークホルダーダイアログがあります。これは、ステークホルダーとフェイス・トゥ・フェイスでコミュニケーションをとることです。コミュニケーションとは、広く双方向で考えることです。そうしたところから、このステークホルダーダイアログが一番大事だということになります。

三つ目は「トリプル・ボトムライン（「経済」「環境」「社会」の三側面）」です。企業は経済的主体で収益を上げることが重要ですが、同時に、環境や社会的側面に配慮しなければいけません。一番難しいのは社会的側面です。安全・安心以外に、雇用の確保や人権教育もしなければいけません。2011（平成23）年に起きた東日本大震災以降は、一層企業の活動に対して社会の要請やニーズが高まっています。

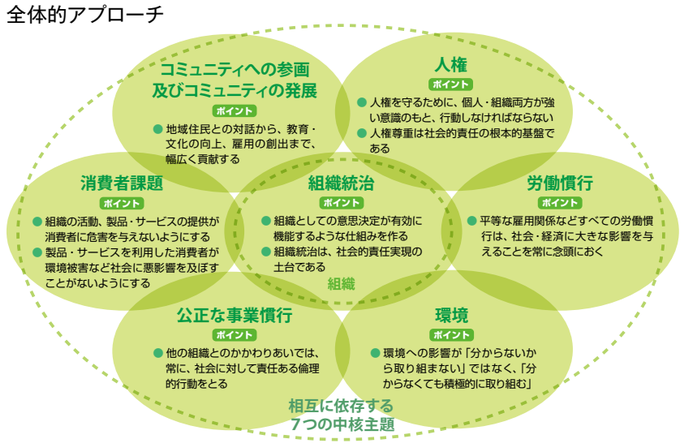
つまりCSRは、企業が社会の一員として、社会と企業の持続的発展を目指して、経営戦略の中核に位置付けなければいけないものなのです。様々なステークホルダーとの相互交流を深めて、経済・環境・社会問題について、社会の信頼を得るために果たすべき自主的取組なのです。ですからCSRは、企業が自分で定義を作って良いのです。

注目の「国連グローバル・コンパクト」と「ラギー報告」

次に、企業に求められる人権についてお話しします。日本政府も「人権教育・啓発に関する基本計画」などを作っていますが、近年、国連が定めた「国連グローバル・コンパクト」が注目されています。これは人権、労働、環境、腐敗防止の四つの分野について10原則を決めたものです。ここで一番重要視され、トップに挙げられているのが人権なのです。2008（平成20）年に日本語版の書き方が変わり、主語が企業になりました。つまりこのグローバル・コンパクトでも、企業の力が大事だと述べています。

企業のグローバル化が進むにつれ、今「ラギー報告」が大変注目されています。ハーバード大学のジョン・ラギー教授がまとめたもので、人権の擁護を促進するため、「保護、尊重、救済」の枠組みを提示し、次の三つの原則を述べています。一つ目は「国家は人権侵害から国民を保護する責任を負う」、二つ目は「企業は人権を尊重する責任を負う」、三つ目は「人権侵害の救済措置の実効性を高める」です。この報告書が国連グローバル・コンパクトの基礎になっていますし、この後ご説明するISO26000の人権に関する項目にも反映されています。

全体的アプローチ



※（財）日本規格協会　ISO/SR国内委員会「やさしい社会的責任　概要編」を参考に作成

国内規格「JISZ26000」を理解する

まず、国際規格ISO26000とJISZ26000の特徴についてです。ISO9000は第一世代、ISO14000は第二世代といわれており、ISO26000は第三世代といわれています。今やISO26000は、社会的責任に関する最新の包括的な国際行動規範として認識されていて、全組織がこれを守ることになっています。

ISO26000には次の五つの特徴がありますので、特に心していただきたいと思います。第一に、規模や場所は問いませんが、全てのタイプの組織を対象とする、世界初の総合的な国際規格であることです。第二は、この規格はガイダンスを提供する国際規格であることです。第三は、適合性評価や第三者認証に供されない、第三者認証を取得するための費用は必要ないことです。第四は、マネジメント・システム規格ではないこと、第五は、国際的に合意されたステークホルダーの期待を明示していることです。

日本のJISZ26000はISO26000と一致する規格で作られています。ISO26000は国際規格ですが、JISZ26000は国内規格です。皆さんが社会的責任を果たすときには、JISZ26000を参考にしてください。国内でJISZ26000をきちんとしていれば、皆さんが海外に進出しても恐れることはありません。

ISO26000における八つの人権に関する課題

ISO26000には、七つの中核主題がありますが、その中に「人権」があります。その人権の八つの課題についてお話します。「①デューディリジェンス」「②人権に関する危機的状況」「③加担の回避」「④苦情解決」「⑤差別および社会的弱者」「⑥市民的及び政治的権利」「⑦経済的、社会的及び文化的権利」「⑧労働における基本的原則及び権利」と分類されています。

一番分かりにくいのが「デューディリジェンス」です。これはその分野ごとで当然払うべき注意とか、注意深い対応という意味です。人権に対してネガティブな行為がないよう克明に述べています。また、「加担の回避」も難しい概念です。ほかの機関や利害関係者などが人権侵害を行った行為で自分たちの組織が利益を得ると、“受益的加担”に該当します。また、“暗黙の加担”もあります。人権侵害に対して明快にノーといわないことです。例えばグループ企業の下請けとか取引先があったとして、そこで人権侵害が起きているという情報を得ているにもかかわらず注意を与えないと、この暗黙の加担になるのです。

それでは、最後にもう一度確認します。CSRは、皆さんの会社でそれぞれの実状に合うように定義を作って一向に差し支えないのですが、そのときは冒頭に述べた三つのコンセプト（サステナビリティ、ステークホルダーとの対話、トリプル・ボトムライン）が入るように工夫していただければと思います。組織（企業）と個人が協力して人権を守るということは、もう世界的な潮流になっていますので、皆さんにはご注意いただきたいと思っています。国際規格のISO26000とJISZ26000の骨格は、実は人権に割いている部分がとても多いのです。それほど世界的にはまだ人権が十分に守られてないところがありますので、ぜひ皆さんのお力をいただきたいと思っています。

事例発表 1

教育事業のノウハウを活かし震災遺児へ無料学習支援

Point 1 1対1の授業で丁寧にサポート

Point 2 子どもの課題に沿った学習支援

畠山 明
Hatakeyama Akira
株式会社セレクティー
代表取締役

株式会社 セレクティー

- **本社**
  宮城県仙台市青葉区中央3-1-24
  荘内銀行ビル5階
- **代表者**
  畠山 明
- **創立**
  1996（平成8）年
- **資本金**
  3,000万円
- **従業員数**
  21名
- **事業内容**
  家庭教師派遣業、個別教室運営を中心とする、総合教育サービス事業
- **URL**
  http：//www.apple-net.jp/

子どもの課題解決を目指し 1対1の学習支援

弊社が17年間取り組んできたことを活かした、ささやかな事例をご紹介させていただきます。

まず、私たちがどんな組織なのかをお話しいたします。商標名を「個別教室のアップル」、「家庭教師のアップル」としている会社で、宮城県仙台市内と東京の一部を拠点に、仙台市内では九つの教室を構えています。通常の学習支援や受験対策も行いますが、そういった一般の学習支援にとどまらず、発達障がいのあるお子さんや、不登校のお子さん、何かしら課題のあるお子さん一人ひとりに対してサポートをしています。授業は1対1でしか行いません。講師は大学生のアルバイトではなく、もう少し接遇レベルの高い、大学を卒業した人を採用しています。これらが、私たちの事業の特徴です。生徒さんがレベルアップしたり、合格したりすると、地域でお友達などに紹介していただけるようになり、今では半数以上がクチコミによる入会者となっています。

そういった地域のネットワークと17年間のノウハウの蓄積がありましたので、今回、震災遺児の方々のお役に立てないかと考え、取り組んでいます。

震災後、まずは以前からつながりのある学校を訪問して、もしよろしければ授業を無料でさせていただきますとお伝えして回りました。いろいろな方からご支援いただき、辞書や時計をいただいたりして、非常にお世話になりました。講師はボランティアですが、だからといって授業が適当になってはいけません。いつも通りの授業をさせていただくようにしました。私たちだけでは対応できないグリーフケアの問題などに対しては、専門家の方を招きました。

震災のショックから立ち直り 前向きに

ご両親を亡くされた震災孤児のAさんの例をお話しします。Aさんは今、会計事務所に勤めているお兄さんと二人で生活をしています。先日、弊社で行った定期報告会で、Aさんが数学に対して「分かった」といってくれることが増えたとボランティア講師が報告してくれました。しかし、ここに至るまでにはいろいろとプロセスがありました。

Aさんは震災直後、学校に行きたくないといっていました。やはり両親を亡くしてしまったことで、今まで通り学校に行くとか、部活を頑張るという気持ちになれないのは当然かなと思いました。しかし今では、彼女はまた学校に行くようになり、部活にも熱心に打ち込んでいます。友達とも仲良くしているようです。お兄さんが妹想いの素晴らしい人で、勉強が終わるといつも、お弁当やお惣菜を買ってきてくださいました。ボランティア講師の分まで買ってくれるのです。Aさんのご家庭にお弁当代をご負担いただくのは申し訳ないと思っていました。しかしAさんは、震災前はお父さんとお母さん、お兄さんとの４人で食事をしていたので、ボランティア講師とお兄さんとの、３人での食事をとても楽しみにしているのだそうです。そのように報告を受けたときは、少しほっとしたことを覚えています。

学習ボランティア説明会の様子

家族のように寄り添った 支援の輪を広げる

震災前のように勉強ができるようになった12月、Aさんはわざわざ私たちの仙台の事務所に遊びに来てくれまして、進学をすると報告してくれました。姉と妹のような関係になったボランティア講師を見て、やはり進学したいと改めて思ったのだそうです。体育の先生になって社会の役に立ちたいと言ってくれました。

Aさんは、私などでは想像できないくらい深い悲しみから、様々なプロセスを経て、勉強に対するやる気を取り戻してくれました。ボランティア講師が、お姉さんのように丁寧に寄り添ってくれたことが大きかったと思います。家族の存在の大きさを改めて感じた出来事でした。

こういった活動を、今、震災遺児に特化して行っているのですが、震災以外の遺児のお子さんたちの支援をしているほかの団体とも、連携を始めています。私たちも、震災以外の遺児のお子さんたちに対して、少しずつ支援の幅を広げていくことができたら嬉しいと考えています。

東日本大震災でご両親を亡くしたお子さんは240名ほどいるといわれています。お子さんたちは、今、本当に頑張って生きています。それだけでも本当に素晴らしいと私たちは感じています。

私たち一人ひとりにも親がいます。私にも子どもがいますし、家族がいます。この当たり前のようなことがとても価値があるのだということを、今回の活動を通じて、非常に強く感じることができました。

一人ひとりの学習の課題を解決するのが私たちの企業の理念です。引き続き、持続的に、この活動を続けることができるように頑張ってまいりますので、ぜひ皆様からもご指導いただければと思っています。

震災遺児への学習支援の様子。ボランティア講師が1対1できめ細かいサポートを行っている。

事例発表
2

被災したデータを復旧し笑顔を取り戻す

Point 1 世界に例を見ない、海水の被害からの復旧

Point 2 データの復旧で笑顔を取り戻す

阿部 勇人
Abe Hayato
株式会社データサルベージコーポレーション
代表取締役

株式会社
データサルベージ
コーポレーション

- **本社**
  東京都港区南青山1-1-1 新青山ビル B1階
- **代表者**
  阿部 勇人
- **創立**
  1988（昭和63）年
- **資本金**
  3,000万円
- **従業員数**
  10名
- **事業内容**
  データ復旧サービス、データ消去サービス、上記に付帯する各種サービス
- **URL**
  http://www.data-salvage.co.jp/

地震発生の翌日から仙台で無償サービス

私はデータサルベージコーポレーションの代表を務めて13年目になります。本社は東京の青山にありますが、実は仙台で起業しました。私どもの会社は「データ復旧会社」といわれています。パソコンの中にある、ハードディスクといわれるディスクの中から、壊れている個所を修正し、そこからデータを引き抜くような作業をさせていただいています。

今回は被災したパソコンの復旧支援についてご報告させていただきます。

地震発生の翌日、私は地元の仙台を少しでも助けたいと思い、車で乗り込みました。弊社の仙台事務所で、まずは津波で流されてきたパソコンやファイルサーバー、MOディスク、フロッピーディスクなどをお預かりすることから始めました。平常時では、水没した記憶デバイスが私どもの会社に届くことは、年に一回あるかないかです。しかし震災後の仙台事務所に届くのは、90%以上が水没したデータです。津波の被害を受けたパソコンやハードディスク、ビデオカメラなどがどんどん山積みになっていきました。

私どもはこのサービスを無償で行っていたのですが、当初はそのつもりではありませんでした。しかし被災した仙台市内で、温かいご飯と味噌汁を無償でサービスしている焼肉屋さんに出会い、とても感動しました。こうした温かい気持ちを見てしまった以上、私どもも無償で対応すべきだと思った次第です。

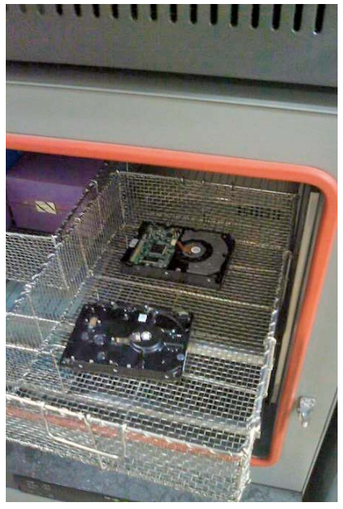
東北大学で海水被害からの復旧を研究開発

しかしサービスを行う上で問題だったのが、ハードディスクは水道水ではなく海水に水没したという点です。この場合は塩分などの処理が必要になるのです。しかし、世界的に見ても、津波で流されたハードディスクの復旧は例がなかったものですから、私どもも技術を持っていませんでした。悩んでいたところ、東北大学の先生と出会う機会があったので、大学のクリーンルームや薬溶剤などを開放していただけないかとお願いをしました。すると先生は、「こんなときこそ、研究機関である大学は施設を開放するべきだ」とおっしゃってくださり、研究室を開放してくださいました。こうして、海水の被害に遭ったデータ復旧の研究開発を進めることができるようになりました。

資料は東北大学の研究室内で実際に使われていた機材です。ハードディスクに付着した白いもの、これが海水ですが、この部分をどう除去をするのかが問題です。私どもは9時から20時までは仙台事務所でお客様の電話サポートと受付をし、20時からはご提供いただいた東北大学の片平キャンパスで洗浄工程の研究を行いました。

お問い合わせは今まで経験したことがないものばかりでした。たとえば、津波で会社が流されてしまったけれど、3月末の決算を終えない限り、次の復興を行うこともできないから、会計データを助けてほしいという経営者の方々がいらっしゃいました。ほかには、取引先の売掛データがパソコンにあるため、何としてもデータを取り出してほしいという依頼もありました。さらに、社員の名簿をパソコンで管理しているので、連絡が取れなくて困っているというご相談もありました。

しかし一番辛かったのは、残念ながら安置所で遺体として見つかってしまった家族の思い出の写真を、パソコンの中から取り出してほしいというお問い合わせでした。塩釜市のある写真家の方からは、小学校の卒業アルバム用の写真データを復旧して、子どもたちに卒業写真を渡してあげたいとご相談をいただきました。東北大学での研究により、写真を無事復旧することができ、卒業式にも間に合いました。たった一つのハードディスクから笑顔がよみがえった瞬間でした。



東北大学の研究室で実際に使われていた機材。世界でも例のない海水の被害からの復旧を研究した

一枚の写真に宿る星の数以上の思い出

この出来事が、水没したデータの復旧が確立されたという情報とともにマスコミ各社で報道されました。それにより、水没したハードディスクがさらに寄せられるようになったのですが、ある日、驚くようなものが届きました。それが病院のサーバ（一本のハードディスクを複数のハードディスクに書き込むことでスピードや容量を拡張させるための機械）です。サーバの中にあるのは、患者さんのカルテや心電図のデータなどです。大変な作業でしたが、会社の枠を超えて心あるデータ解析のスペシャリストたちが集まってくれたことにより、無事に病院のデータを救うことができました。

しかしそんな折、私の父が震災による心労で他界してしまいます。やりきれない思いでしたが、父親が写っている写真を見たとき、写真の力の大きさを改めて感じました。たった一枚の写真でも、そこには星の数以上の思い出が存在するのです。

震災を免れた、30年前の阿部氏と父親が写る写真。一枚の写真に詰まった思い出は星の数よりも多い

私どもの仕事は、もしかしたら10年後には存在していないかもしれません。しかし、データ復旧を願う方々がいる限り、尽力するのが私どもの使命だと思っています。私は、実はCSRについて考えたことがありませんでした。しかし、復旧支援をしてみると、それがいつの間にかCSRになっていたのです。これからも多くの方のお役に立てるよう、技術の研究開発を進めていきたいと思っています。

事例発表 3

多角的な被災者雇用で「ありがとう」を生み出す

Point 1 事業として継続的に運営

Point 2 六次産業の展開で雇用を創出

島田 昌幸
Shimada Masayuki
株式会社ファミリア
代表取締役

株式会社 ファミリア

- **本社**
  宮城県多賀城市桜木3-4-1
  みやぎ復興パークH24事務所1階
  （ソニー（株）仙台テクノロジーセンター内）
- **代表者**
  島田 昌幸
- **創立**
  2010（平成22）年
- **資本金**
  100万円
- **従業員数**
  5名
- **事業内容**
  一次産業における事業開発コンサルタント、生鮮食品宅配小売、卸および通信販売、町づくり・観光地域づくりコンサルタント
- **URL**
  http://familiar-sendai.jimdo.com

震災の経験を活かしてイノベーションを起こす

弊社は、一次産業者の方たちと、市民の方たちをつなぎ合わせるお手伝いをさせていただく企業です。

弊社は震災翌日から、食の面で支援をしようと、仮設住宅を回って炊き出しなどをいたしました。被災地では、100円で仕入れたものを100円で販売しています。これは弊社の「社会貢献を行うために利益を生み出す」という社是にのっとって、ほかの部門で上げた利益を、社会的に弱い立場である方たちに供給したものです。赤字になると企業も立ち行きませんが、基本的には、仮設住宅に関わる運営は、トントンで良い、という形にしています。大切なのは、いかに継続して実施していくかということです。

弊社は野菜の流通など、倉庫の管理をしていますから、避難所に届く支援物資を提供するお手伝いをしました。支援物資は段ボール箱で2~3万箱届きます。しかし、実態としては、被災者に提供できたのは半分ほどです。送られてくる物資と被災者の求める物資のマッチングが難しかったのです。被災者が少数なら良いのですが、2千人に対して2万箱を整理して提供するのは不可能に近かったのです。

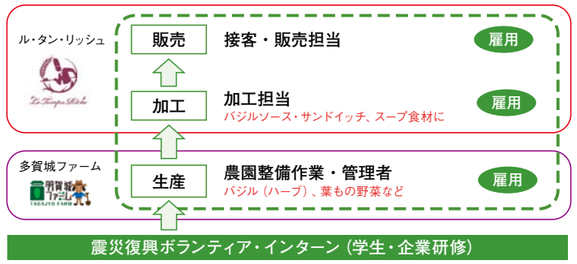
そこで、その経験をどう商品化するか、将来想定される関東や南海トラフなどの震災において、どのようなイノベーションを起こせるかを研究し、現在、二つのイノベーションを掲げています。一つはモノ作りのイノベーション、もう一つは価値観のイノベーションです。

さまざまな雇用創出プロジェクトを展開

弊社は、復興の基本的な考えに、「『ありがとう』といわれる立場に、東北そのものがなろう」を掲げています。仮設住宅では「ありがとう」と言われる数が圧倒的に少ないのです。そこで考えたのが、仮設住宅に住む女性たちによるお弁当屋さんです。これは不特定多数の人から「ありがとう」と言われ、お金もいただけて、継続的な事業を運営できます。ボランティアですと、どこかで誰かが負担だと思った瞬間に終わってしまいます。そうではなく、事業として継続的に運営していくことを念頭に置いています。また、プロの視点をきちんと入れることにも気を配っています。このときは料理研究家にアドバイスをいただきました。知識はきちんと自分の力になっていくのだという実感を、女性たちに感じていただけたと思います。

被災した女性たちを弁当屋の店員として雇用した「東北元気玉弁当プロジェクト」

雇用創出プロジェクト教育体系プログラム(仮)
～震災復興ボランティアとしての関わり～



生産の場づくりを行うことで、雇用維持・新たな雇用創出の重要な役割となっている。
<これまでの参加大学>東北学院大学（80名）、法政大学（240名）、沖縄国際大学（4名）、琉球大学（7名）、沖縄大学（1名）、多摩大学（約10名）、新潟青陵大学（約10名）、仙台医療福祉専門学校（40名）他

また、震災後立ち上げた企業では70名くらいの被災者を採用させていただいていますが、実際は一企業が採用するのには限界があります。そこで、５人の被災者に限り、弊社のパン作りのノウハウを伝え、創業をサポートしようということになりました。小さくても良いので、自ら立つことへの支援も意味があると思ったのです。そうして創業したパン屋は、現在、収入が40~50万円はあるため、一定の生活レベルは維持できていることになります。

さて、雇用創出プロジェクトの一つとして、まちづくり会社を設立し、震災後、宮城県多賀城市にハーブ園を作りました。ハーブなら毎日草刈りが必要なので、通年の雇用が生まれるというわけです。こうした農地の開墾は、今もいろいろな企業の方たちからご相談があります。やはり、「人・モノ・金」を前提に支援をされるのが良いと思います。

今回の震災で真っ先に雇用が失われたのは、障がいのある人と高齢者です。ならば、まずはそこから雇用を創出していくべきだと考えました。そうした弱者の方たちをいかに維持し、発展しながら前に進んでいくのかを念頭に、企業の責任として事業運営をしています。その一環として、農場生産をし、加工し、販売するという、三段階で雇用を生み出しているところです。当然、弊社だけではこうした大きな事業はできませんので、あらゆる業界、団体と連携をさせていただいています。

人に合わせた職場を提供する六次産業

弊社は六次産業を展開していますが、一番良い点は、あらゆる社員の特性に合わせて人員配置をしていることです。１月の時点で74名を採用させていただきました。弊社としては３年間で200名の雇用を創出することを目標に掲げています。

ただし、弊社の役員たちと確認していることが一つあります。それは、我々は被災者雇用をしたいわけではなく、元気で、笑顔で、本当に楽しく働いてくれる人を求めている、ということです。そこがずれてしまうと、雇用の在り方が崩れていくのです。新しい価値観をもって大企業から転職してくる方がたくさんいらっしゃいます。

パートナーシップ事業ではそうした大企業がメインとなっています。我々は東北の果物や野菜をバウダーにしているので、売れれば売れるほど地域の農業者から買うことができるのです。正規品は大手流通系統や、自分たちで直接売り、規格外でなかなか価格がつかないものを、弊社が商品化します。それが次の災害を心配している方たちの下素材になっていくのです。この震災の経験を活かし、今後も技術や人の働き方のイノベーション、「ありがとう」といわれる活動を継続していきたいと思います。

仙台
Sendai

理論的で裏付けのある事業の継続を目指す

コーディネーター

田中 宏司
東京交通短期大学学長・教授
元日本規格協会「ISO26000JIS化本委員会」委員
一般社団法人経営倫理実践研究センター
理事・首席研究員

パネリスト

畠山 明
株式会社セレクティー
代表取締役

阿部 勇人
株式会社データサルベージ
コーポレーション
代表取締役

島田 昌幸
株式会社ファミリア
代表取締役

どのように実施するか、工夫するかが大切

田中　まず最初に「ISO26000を取得するためにはどのような手続きが必要か」という質問をいただいておりますのでお答えします。ISO26000は、ガイダンス文書と決められていますので、それをどう取得するかというのはそもそもありません。ISO26000もJISZ26000も本が出ていますから、その本を見て実践すれば良いのです。申請や更新にお金をかける必要もありません。どのように実施するかということが重要で、そこには工夫が必要です。大事なのは社内の教育研修です。ISO26000や、JISZ26000の内容をきちんと説明して周知徹底しないといけません。それから重要なのは、経営戦略にどのように織り込むかを、経営者を中心に決めなければいけないことです。1年単位で何かをするのは難しいので、できれば3年とか5年計画を作って取り組むのが良いでしょう。

　では、3人の発表者から補足していただきます。

本業に活かす、ほかの仕事に広げることが継続の鍵

阿部　私は以前、ある会社の社長さんに「社会的責任のある会社を運営しているのだから、継続しなきゃいけないよ」といわれたことがあります。その意味を、今回のセミナーを通して噛み砕けた気がします。

田中　阿部さんのお仕事を、単発ではなく、ほかの仕事にも生かした り広げたりして、3年、5年とずっと伸ばしていってほしいということですね。正しいご意見だと思います。企業の大小は別にして、自分たちは、自らを取り巻くステークホルダーのためにどんなことをしているのかをリストアップしてみると良いと思います。すると、いくつか課題がクローズアップしてきます。島田さん、ご意見をいただけますか。

島田　まさに、通常の業務のほかにマンパワーも圧倒的にない中で、創造的復興と復旧の事業をしているところです。我々は、会社の中で社会貢献活動と社会貢献事業を分けて考えています。社会貢献事業として捉えるときには投資をして回収し、社会にハッピーなお金が循環しないと、継続して活動ができないと思っています。

畠山　やはりポイントは持続性かと思います。弊社には二つ具体例があります。一つ目は外部との連携です。弊社は「赤毛のアン記念館」の方々と、東北学院大学の学生さんたちと連携しています。赤毛のアンの講演会をして、来場したお客さんに学生さんがデザインした文房具やペン、下敷きなどを販売しました。その収益で、我々の学習支援活動の経費を捻出するということを、これから毎年行う予定です。そういった具体的な例をいくつか重ねながら、経費の面でも持続性を担保していきたいと考えています。

　二つ目は、この事業を通じて生まれてきた新しいノウハウを、本業の事業に活かすことです。具体的な例としてはスカイプ（インターネット電話サービス）の利用です。気仙沼や石巻などの沿岸部にいる遺児のお子さんのもとに、毎週、講師が出向くとなると、特に冬場は交通面で様々なリスクがあります。そこでスカイプを利用することにしました。しかしスカイプだけでは、お子さんとの関係性が希薄になってしまいます。そこで、学生ボランティアさんが春休みや夏休みに会いに行き、普段行けないときは、スカイプで学習支援をしようということになりました。石巻などに対して、現在、そういったミックス型の学習支援のスタイルを提供しています。これはもしかしたら本業でも活かせるのではないかと、可能性を感じています。

震災支援で始まった事業が優れたノウハウに成長

田中　阿部さんにお尋ねしたいのですが、今回、震災被害対応で使用した復旧技術は特許になりませんか。阿部さんの会社の資産のみならず、日本の知的資産にならないでしょうか。

阿部　実は今、特許を取っているところです。国際特許も並行して取っているので、世界でまた同じようなことがあっても、役立てることができます。この活動をしたことによって生まれた大きな結果です。

田中　復旧支援でスタートしたものが、いつの間にか非常に優れたノウハウになるというのは素晴らしいことだと思います。

七つの中核主題をイメージして理論的な事業に

田中　それでは、最後にまとめさせていただきます。ISO26000では、七つの中核主題と課題を提示しています。「あらゆる組織は効率的な『組織統治』を共通基盤とした上で、『人権』『労働慣行』『環境』『公正な事業慣行』『消費者課題』『コミュニティへの参画及びコミュニティの発展』の中核主題に取り組むことが求められている」というものです。

　今回、事例報告をしていただいた三企業のパネリストは、ISO26000の細かいことまでは意識していないのに、この七つの中核主題をきちんと実施されています。三企業は全員、会社のトップです。トップがきちんと把握して決断し、実施しているということは、ガバナンスが効いているということです。

　ご報告を伺うと、「人権」については、三企業とも人の幸せのための事業をされているので、人権侵害など何にもないことが分かります。「労働慣行」については、一部残業も当然起こると思いますが、耐え得る状況だと思いますので、大きな問題はないと思います。「環境」にしても、三企業に環境を悪化させる要因はなく、予防的アプローチを生かしているといえます。「公正な事業慣行」についても、お互いが助け合うパートナーシップ精神がありますから円滑です。「消費者課題」についても、お客様の意向に沿った対応をされているので、これも合格です。最後の「コミュニティの発展」では、皆さんもご存知の通り、東日本大震災に起因する部分に対して、様々なところで三企業は貢献しているわけです。まさに、コミュニティの発展のために尽くしていることになります。

　さて、ここが最後のポイントです。実は、我々は、ISO26000の七つの中核を知っているかどうかに関係なく、いつの間にかそこにターゲットを絞って動いているのです。今回のお話で七つの中核主題が明確になりましたから、今後はこれを意識して取り組んでいただければ良いと思うのです。仕事をするときに、今日の三企業のご報告と、ISO26000の知恵を頭に描きながら臨んでいただければ、かなり理論的な、きちんと裏付けのされた事業になるのではないかと思います。本日はありがとうございました。

Panel discussion

良く分かる「CSRと人権・労働」

人を愛するコミュニケーション、夢とロマンのイキイキ組織

水尾 順一
Mizuo Junichi
駿河台大学経済学部教授
東京工業大学大学院兼任講師
経営学博士
一般社団法人経営倫理実践研究センター上席研究員

ISO26000が規格する社会的責任

本日は人権と労働の問題をテーマに「ISO26000について」「ソーシャル·レスポンシビリティ（SR）とは」「思いやりのコミュニケーション」「SRと人権」といった内容をお話します。

まずはISO26000についてです。ISO9000は品質、ISO14000は環境。そして、ISO 26000は社会的責任、SRです。これは企業だけではなく、NGOやNPO、行政、病院等を含めて、ありとあらゆる組織で求められています。大学はユニバーシティ・ソーシャル・レスポンシビリティ（USR）が要望されていますし、病院はホスピタル·ソーシャル·レスポンシビリティ（HSR）、医療はメディカル・レスポンシビリティ（MSR）というように、様々なところで社会的責任が求められています。

第三者認証を目的にしていないので、審査会社が審査するわけではなく、自分のところでガイダンスを見て、できているかどうかを判断する規格です。ガイダンスは要求事項で規定するものではなく「こうあってほしい」ということです。日本では2012（平成24）年３月からJIS化され、JISZ26000としてJIS規格になっています。

ISO26000のSRの中核主題は、①組織統治②人権③労働慣行④環境⑤公正な事業慣行⑥消費者課題⑦コミュニティ参画及び発展という七つです。労働慣行は、男女機会均等や多様性といったことです。公正な事業慣行はフェアトレードですとか、開発途上国の人たちの支援になるようなビジネスをやりましょうということですね。それから、消費者に安全・安心な製品を提供する消費者課題。賞味期限や消費期限の書き換えなど、かつて偽装で問題になったところは市場から淘汰されました。さらには、地域への貢献などのコミュニティ参画及び発展。東日本大震災の被災地復興支援も地域貢献です。グローバルなレベルでは、アフリカやアジアなどの途上国支援などです。これは実は我々のビジネスの中で、企業として大きな成長の芽にもなります。そういうことも考えながら、支援をしていく。こういったことが主題に挙げられています。

会社が置かれた状況によってCSRの内容は変わっていい

次にCSRについてです。企業と社会の持続可能な発展が大目標で、自企業だけが発展すれば良いのではなく、社会に迷惑を掛けてはいけません。これにはトリプル・ボトムラインという、三つの最低下限があります。つまり、経済・環境・社会という側面から貢献するのです。社員、地域社会、取引先といった様々な利害関係者が企業や組織にはあります。そういった人たちと一緒に参画して進める制度的義務と、主体的取組というように見ていただければと思います。

北京で今、大変な大気汚染が進んでいます。企業はそういうこともきちんと考えないといけません。単に売上を確保して、税金を収めて、それを国家が福利厚生に使えばいいというだけではなく、企業には経済的責任以外にも、倫理的責任や環境の問題、人権の問題を背負っています。

障がいのある人の法定雇用率があり、規定以上の雇用をすると、倫理的な企業だと見なされます。高齢者を対象にした活動をしている場合も同様に、企業の倫理性を評価されることがあるでしょう。

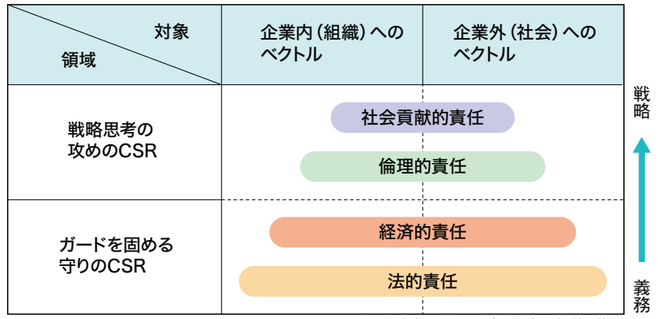
さらには、社会貢献の活動です。東日本大震災後、ゼロックスは新入社員をボランティアとして被災地に３か月間派遣しました。被災地の人たちは最初、こんな細身の若者たちが来て何ができるかと思ったらしいです。でも、彼らが一か月、二か月と頑張っている姿に、地域の人たちは感謝の気持ちを述べるようになりました。これは社会貢献活動という、企業の取組の一つです。

株主や消費者を欺いて、利益を出していたのでは駄目です。法的責任は最低限のルールとして守らないといけない。その上で、経済的責任、倫理的責任、社会貢献の活動ということを考える。CSRというのは、四つの段階に区分ができるのです。

「CSR＝社会貢献活動」だというのは誤解です。CSRというのは社会貢献活動だけではありません。当然のことながら、経済的責任や法的責任もしっかり果たさないといけませんし、これができてはじめてCSRが生きてきます。利益を出し、トラブルを起こさないということをおろそかにして社会貢献活動ばかりやっていたのでは意味がありません。

会社の規模の大小や立地は、CSRに全く関係ありません。「まだ創業２年目だから、うちの会社はまず利益を出す。そして社会に迷惑を掛けない。これがわが社の本業を通じたCSRだ」「うちの会社は環境の製品を扱っているから、環境に特化したものをきちんとやりたい」というように、会社の置かれた状況によってCSRは変わっていいのです。つまり、CSRで大事なのは下から積み上げていくことです。法的責任と経済的責任という、守りを固めるCSRだけでもいいです。

戦略的CSRマネジメント



4つの責任はCarroll（1979）に加筆・修正

出所：Carroll,A.B.(1979) Business & Society International Thomson Pub.

組織の繁栄には相手を思いやる共感の思想が必要

日本の企業に課せられた人権の問題があります。柔道などのスポーツの世界で、ハラスメントや暴力が大きな問題になっています。世界人権宣言が1948（昭和23）年12月10日に採択がされて65年。ニューヨークの国連本部に「老若男女、皮膚の色の区別なく、万人がともに手を携えて、喜びを分かち合う社会」という、人権をキーワードにした壁画が掛かっています。これは多様性を大切にした、まさにダイバーシティです。そういう中で私たちは、老若男女、皮膚の色、人種、民族、同和問題、障がいのある人、エイズ、ハンセン病、外国人、性的指向、ホームレスなど、様々な人たちに対する差別を許してはいけません。

私がかつて資生堂に勤めていた時、盲導犬を連れた障がいのある人が隣で仕事をしていました。点字の美容の本を作っていましてね。そういう人たちと一緒に仕事をしながら、多様な世界で様々な人たちと仕事をするということの大切さを私も学びました。お互いに相手を思いやるという共感の思想がなければ、組織の繁栄にはつながりません。相手を思いやり、人を思う仕事をするということが大事だと思います。

SRや人権啓発を進めるのは現場の社員の気持ちが大事

日本が今置かれている状況の中で、三つの大きな課題があります。一つ目はパワハラやいじめの問題。二つ目はメンタルヘルスの問題。そして三つ目は、男女共同参画とワーク・ライフ·バランス。いずれも、コミュニケーションが不全になっている状況だと思います。組織の活力を高める意味で、これらを改善しなくてはいけません。

いずれにしても、CSRや人権啓発を進めるのは我々です。しかし会社は、我々に対してそういうこともきちんと考えてもらわないといけません。私たちは主体でもあり、客体でもあります。進める主体でもあり、受ける組織・体制でもあるわけです。そんな意味で、主客一体である現場の社員の気持ちが大事です。思いやりのコミュニケーションで夢を語りながら、「目線は社員、視点は社会」に向けながら進めることが大事じゃないかなと思います。

熊本

事例発表 1

バリアフリー

旅を諦めている人に 旅のよろこびを！

Point 1 高齢者や障がいのある人に配慮したUDツアーを販売

Point 2 社会のバリアフリー化の促進に貢献

宮川 和夫
Miyagawa Kazuo
旅のよろこび株式会社
代表取締役

旅のよろこび 株式会社

- **本社**
  熊本県熊本市飛田3-1-28
- **代表者**
  宮川 和夫
- **創立**
  2006（平成18）年
- **資本金**
  980万円
- **従業員数**
  5名
- **事業内容**
  旅行会社
- **URL**
  http：//www.tabinoyorokobi.com

誰でも参加しやすい配慮 ユニバーサルデザインの旅行

私どもは、業務出張や各種旅行を扱う、いわゆる普通の旅行会社です。その業務の一つとして、ユニバーザルデザイン（UD）ツアーを行っています。年齢や障がいの有無に関係なく、どなたでも参加しやすいように配慮した旅行です。

UDツアーの企画の根本は、誰にでも心から旅行を楽しんでもらいたいということです。私自身が旅好きですし、やはり旅は楽しいものだと思っています。高齢者でも、重い障がいがあっても、配慮さえあれば誰でも旅を楽しめると考えています。

誰でも参加しやすくする配慮の一つは、お住まいの近くまでの送迎です。交通手段がなかったり、ご家族に送ってもらうことが難しかったりして、集合場所まで来られないために旅行を諦めている方も多くいます。そのような現実に対応するために、お迎えに行っています。また、既存の旅行は「一日でこれだけ見ないと」という感じで次から次へと移動していきますが、このツアーでは配慮をして余裕のある行程にしています。

「本当は旅行したいけれど、他人に迷惑を掛けたくないから遠慮していた」ということをよく聞きます。私たちはそういう方々に「私たちだって年をとりますし、いつ障がいが起きるか分かりませんから、お互い様です。いろいろと配慮をしている旅なので、勇気出して行きましょうよ」と呼び掛けています。

UDツアーは社会のバリアフリー化につながる

旅行には三度の楽しみがあります。まずは旅行の前です。子どもの頃の遠足や修学旅行の前と同じように、大人になっても旅行の前は、毎日が楽しくなります。これが一度目です。当然、旅行の最中も楽しいです。これが二度目です。そして旅行から帰ってきて写真を見たり、ビデオを見たりして思い返すという三度の楽しみがあります。

また、旅というのは非日常で、いつもより五感が働きます。例えば、ホテルに行くと、洗面台やお風呂の蛇口の使い方が家庭の物と違っていたり、テレビのリモコンなども普段使っているのと違っていたりします。そういう違いが五感を刺激して頭が働き、認知症予防にもつながるのではと思っています。

UDツアーでもある程度は歩いて移動します。運動することで食欲が出ますので、栄養をより多く摂取することになります。また、旅行中はよく笑います。笑うことで免疫力が増すといいます。それから、よく会話をします。これは、私たちは当たり前のことかもしれませんが、独居高齢者の方々にはそういう機会はなかなかありません。今は食事を宅配してもらえるシステムがあるので、一人でも食事ができるのですが、食が細くなったり自分が好きなものしか食べなかったりするケースも多いです。テレビが会話の相手という方も、たくさんいると思います。旅行に行って歩いたり、食べたり話したりすると、これが全部解消されます。

こういう旅行が当たり前になると、社会のバリアフリー化、ユニバーサルデザイン化が促進されると思います。例えばレストランやホテルにスロープのような配慮があると、お客さまが来やすくなります。様々なお客さまと実際に触れ合って感謝の声を聞くことで、レストランやホテルの方は「スロープを作っておいて良かった」と思うでしょうし、「今度は靴を楽に履けるように椅子を置いておこう」というような気付きも生まれます。

また、経済効果にもつながります。「たんす貯金」をたくさん持っていても、全然使わない高齢者の話があります。そんな方が旅行に挑戦することで経済効果が上がり、社会に還元されていきます。さらに、気付きが広がることでバリアフリー化が進んで、誰もが住みやすい社会になっていくのではないかと思います。

旅先の笑顔あふれる一枚。ユニバーサルデザイン（UD）ツアーは誰もが参加しやすい配慮がなされている。

誰もが参加しやすい配慮

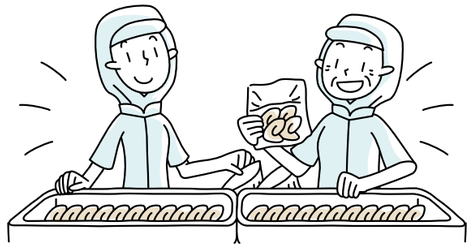
- ◎お住まいのお近くまで送迎
- ◎ゆっくりとした行程
- ◎こまめなトイレ休憩
- ◎リフト付きバス使用
- ◎バリアフリーの観光地、レストラン、宿泊先を利用
- ◎介助者同行
- ◎刻み・ペースト食などの配慮食対応　等

無理せず、プラス1

UDツアーには介助者が必要になります。介助者には医療や福祉を学ぶ学生、あるいは、医療や福祉に従事されている方が登録しています。それ以外にも、専門職ではない一般社会人の方や、専業主婦の方、退職後に何か社会貢献したいという方もボランティアに志願していただいています。とても素晴らしいことですが、人の命を預かるので、気持ちだけではやはり難しいのです。

私どもは、介助の方法を学ぶボランティア講座のほか、様々な病気や障がいを知るための勉強会を開いています。ボランティアの方たちは、それらを学んでから介助に当たっています。ある学生から「自分はこういう医療・福祉の分野の仕事に将来就きたいので、もっと相手に接したい。でも相手の障がいを学ばないとうまく接することができない。だからもっと勉強をしなきゃいけない」という感想を聞きました。ボランティアに来ることで、この学生だけではなく、皆さんの職場の方も、人権について考えるきっかけになるのではと思います。

キーワードは、「無理せず、プラス1」です。プラス5やプラス10ではきつくなりますので、プラス1です。無理をせずに自分にできることをできる範囲ですればいいと思います。



地方零細企業における高齢者雇用の現状

Point 1 地方零細企業の高齢者雇用は利益と直結することが必要

Point 2 適材適所の人材配置で高齢者が持つスキルを活用

請関 伸
Ukezeki Shin
株式会社日向屋
代表取締役社長

株式会社 日向屋

- **本社**
  宮崎県東臼杵郡門川町庵川西6-180
- **代表者**
  請関 伸
- **創立**
  2007（平成19）年
- **資本金**
  300万円
- **従業員数**
  70名
- **事業内容**
  惣菜製造業、レトルト食品加工食品製造
- **URL**
  http://hyugaya.jp/

高齢者職員を適所に配置し利益につなげる

私たち中小零細企業が高齢者雇用に取り組むきっかけは、大企業と少し違うと思います。大企業の場合はCSRが第一の目的であると思いますが、私たちのように地方の零細企業ではCSRはもちろん、同時にそれが利益に直結しなければなりません。そうでないと実施すら難しく、継続していくことも不可能です。

高齢者雇用といっても、私どもではほかの年代層を雇用するのと基本的に差はありません。もちろん高齢者を雇用するに当たって注意すべき点はありますが、ほかの年代層でもそれぞれ身体的な能力などの差があるように、年齢というのも一つの個性として捉え、適材適所で働いていただいています。

高齢者の作業能力については、加齢とともに筋力や視力、聴力などが低下しますので、体力や身体能力の部分の不足は避けられないところです。しかしその分、ほかの年代層より優れている点があります。作業能力、責任感、仕事に対する義務感などのほか、特に感心するのは段取り力です。事を始めるときや人の配置などの段取りをすることは、非常に秀でていると感じています。

高齢者雇用のデメリット及びリスクは労働災害です。私たちは肉体労働ですので細心の注意を払っておりますが、仮に労災が発生した場合、本人の負担がほかの年代層よりも大きいですし、治癒に時間がかかります。場合によっては治らないということもあります。幸いまだ、弊社では60歳以上の労災は発生していませんが、今後も労災防止を第一に考えるべきだと思います。

すべての高齢者を雇用することが可能かというと、高齢者本人の個性次第です。うまくいく方には、ある程度共通した考え方や、性格があるように思います。まず、万全に仕事をするためには、体が丈夫で健康なことが必要です。そして前向きな性格であること。いい意味で負けず嫌いなぐらいの気力がある方。そして最も肝心なのは、ほかの年代層とコミュニケーションを取れることです。70歳を過ぎても元気に働いている人たちには、このような共通点があるようです。

職員の年齢分布

	社内構成比	町民構成比
20歳代	19%	15%
30歳代	22%	18%
40歳代	21%	17%
50歳代	16%	21%
60歳代	17%	22%
70歳代（70～73）	5%	7%
合計人数	63人	12,729人

幅広い年齢構成で不平不満の出にくい現場に

我が社では19歳から74歳の方が、同じ現場で働いています。実はこのように三世代以上年齢差のある人たちが一緒に働くと、現場はうまくいきます。日向屋は、私が脱サラして17年前に始めた会社です。私がサラリーマンだった時は、狭い年代層の製造業の現場で責任者をしていました。現場の仕事というのは、精神的、肉体的にも、負担が平等というわけにはいきませんので、どうしても不平不満が出てしまいます。それが、我が社のように幅広い層で役割分担をすることによって、不平不満が出にくい現場になっています。重い物を運ぶ作業や、検品のように注意力が要る作業には、若い社員が自分から就きます。逆に、段取り力や人を動かすことが必要な作業は、おのずと高齢者社員が担当することになります。その配置に誰も不平を漏らさず、納得して働いています。

試作から大量生産に移る過程で力になるのは、高齢者社員の段取り力や、これまで積み重ねてきた家事労働によるスキルです。例えば、太巻きを作ったり、いなりずしを作ったりという家事作業が、我が社が手がける肉巻きおにぎりのような商品を作る際に活かされるといったことです。商品開発の一環として、量産できるところまでもっていくために大きな力を発揮しています。そうして量産体制に入った上で、手作業の器用さは年齢ではそう変わりませんので、技術の伝承という形で若年層に教えていくという流れになっています。

我が社の社員の中でも、今の若年層は包丁を研げなかったり、赤飯の蒸し方を知らなかったり、煮物を作らない人がほとんどです。高齢者層は、そのようなことをすべて経験しているので、過去の家事経験からのスキルを利用しながら働いてもらっています。

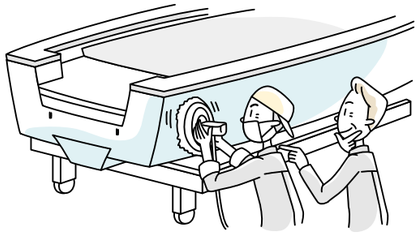
地域高齢者雇用というよりも労働力を使うことを考える

私どものような製造業の地方零細企業には、高齢者雇用はどうしても避けられません。今後も引き続きこのような労働力構成でやっていくでしょうし、またそうしなければならない理由があります。高齢者雇用というよりむしろ、地域に住む人たちの労働力を使うということによるメリットに目を向けて物事を考えたほうが、現実的です。私どものように小規模ですと、地元にいるすべての人たちに働いてもらうぐらいの考えでないと、労働力の確保が難しいのが現状です。高い給料を払えば、遠いところからでも車で来ていただけますが、人件費も競争力の一つですのでそうはいきません。地域全体の人たちに働いてもらうぐらいまで持っていかねばならない事情が、地方にはあります。

消費者年齢層も同時に高齢化しています。商品開発についても、どのメーカーも高齢者向けの小食やスローフードが流行しています。例えば塩こうじですとか、伝統的な商材に目が向けられている現状もあります。高齢者社員のほうがそういうものについての知識や経験がありますので、商品開発に活用しようと考えています。

現場は幅広い年齢層の社員が一緒に働き、活気にあふれている

事例発表
3



東日本大震災復興支援 和船増産

Point 1 復興支援のため例年の10倍以上の隻数を生産

Point 2 OB をはじめとするベテラン経験者の力を活用

田面 光晴
Tazura Mitsuharu
ヤマハ天草製造株式会社
代表取締役社長

ヤマハ天草製造 株式会社

- **本社**
  熊本県上天草市姫戸町二間戸5995
- **代表者**
  田面 光晴
- **創立**
  1970（昭和45）年
- **資本金**
  5,000万円
- **従業員数**
  83名
- **事業内容**
  FRP製中・小型プレジャーボート、FRP製漁船・和船、FRP製ポンツーン（浮桟橋）他の製造
- **URL**
  http://www.amakusa-marine.co.jp/

和船を建造する 復興支援プロジェクトを発足

東日本大震災の大津波により、20,000隻、30,000隻という多くの船が被害を受けました。ヤマハ発動機は震災後すぐに現地の被害状況の調査をしました。岩手県、宮城県を中心に地区ごとに被災した船種とその隻数、そして、助かった隻数、修理すれば使える隻数も調べました。事前推定を基に、現地で詳しく調査すると、一番多いのは和船でした。その数は推定とほぼ合っていましたが、新しく造る必要がある数は推定を大きく超えました。

2011（平成23）年3月下旬に、復興支援社内プロジェクトを発足させて行動計画を策定し、4月からの大日程計画を立てました。ヤマハグループ各社、各部門、各担当者が、支援に向けて果たすべき役割と項目に優先順位を付け、日程展開をしました。そして二つのプロジェクトを立ち上げました。一つ目は建造プロジェクト。これは新たに船を建造して、現地に供給するためのプロジェクトです。二つ目は修理プロジェクト。壊れた船を現地で修理するのを支援するためのもので、農林水産省及び国土交通省と連携して準備に入りました。

水産庁、全国漁業協同組合連合会からの復興和船の建造要請隻数は約4,000隻でした。建造プロジェクトとして、ヤマハグループで2,400隻、うち天草製造で750隻。この2,400隻がヤマハ各製造拠点の最大生産能力と回答しましたが、それでは足りないのでもっと数を増やすことを考えてくださいと、さらなる増産を要請されました。そこで、対象モデル別に生産可能隻数の詳細を詰めました。小さいモデル、あるいは既に持っている型が多くあるほうが、たくさん造れて早く供給できるので、モデルの変更や数の調整もお願いしました。結果、4,000隻の要請に対して、3,800隻という数字を提示させていただいて、これでスタートすることになりました。

被災地の漁師の元に届いた復興和船。要望に基づいて生産中止モデルを復刻

復興支援プロジェクトスタート

建造プロジェクト、修理プロジェクト

社内に、二つの「プロジェクト」を5月より立ち上げ、復興支援に向け、活動を展開。

- **建造プロジェクト**
  国（水産庁）と協働して、漁船、和船、船外機の復興に向けた増産。
- **修理プロジェクト**
  日本財団支援のもと、国（水産庁・国交省）と協働して、舟艇工業会を窓口に、漁船、和船の復興に向けた修理を支援。

例年の約10倍の隻数 OBら経験者の協力で対応

天草工場では、全国向けに一般販売している和船も生産しなければならないので、生産隻数を1,360隻ということにしました。天草工場の例年の和船生産隻数の約10倍の能力が必要でした。1,360隻を達成するためには、何といっても人員が必要です。しかも経験者であることが条件になります。経験者を集めるために、ヤマハ天草製造のOBの方々に復興支援の協力をお願いしました。復興を応援できるならと30名が集まりました。また、ヤマハ発動機のグループ会社の経験者の方にも応援を要請し、経験が生かせるならと計11名が加わりました。

一方、被災地でも、小型船工業会や造船組合を通して協力をお願いすると、元ヤマハ大船渡の経験者3名が天草に来てくれることになりました。ご家族が仮設住宅に住んでいる方もおられましたし、ご夫婦で来られた方もいました。受け入れる住居として、海岸沿いに非常に眺めのいいアパートを見つけたのですが、3名はまだ海を見ると怖いということで、内陸にある新築のアパートを準備しました。

二重生活になるので、何も買い揃える必要がないようにしました。来ていただいたその日から生活できるように、支援六家電と言われている冷蔵庫、洗濯機、エアコン、テレビ、電子レンジ、ガスこんろをすべて準備しました。それに加え、炊飯器や電気ポット、掃除機、照明灯のほか、台所用品から掃除用具、洗面用具、救急用品、殺虫剤まで用意しました。その上で、作業服と制服を支給しました。3名の方が熊本空港に到着したのは8月末で、外に出た瞬間に東北とは違う厳しい暑さに驚いておられました。

復興途上の被災地を これからも支援していく

「新しいモデルより使い慣れた船がいい」「使っていた同じモデルが欲しい」という現地の要望により、復刻モデルの漁船を建造しました。既に生産終了となっていたモデルの図面や仕様書を探し出し、そこから型を新しく造って復刻させました。使いやすいように少し改良してありますが、基本的には同じ船です。

天草から出荷した復興和船は、現地のヤマハ販売店に納入されて船外機などの漁労機器等を設置し、実際に使用される各漁協の組合員へ引き渡されます。一人一隻とはいかず、共同使用というケースもあります。進水式は、漁師にとっては復興への第一歩の船出ですから、皆さんに笑顔がこぼれました。その後も計画どおりに建造が進み、昨年の7月末に1,000隻を超えたところで記念式典を開きました。このようなイベントは、特に現場の作業員の方々にとっては達成感を得る機会となり、励みになりました。また、横浜の国際ボートショーにも建造した船を展示していただきました。

現地にはまだ更地が広がっていたり、加工場や冷蔵庫、物流が整っていなかったりして復興途上です。しかし海の中は回復しているらしく、ウニやアワビが大きく育っているということです。「まずは船を」ということで、ここまで支援してきましたけれども、これからは物流も含めての支援が必要かなと思っています。

これからも、ヤマハ発動機グループは、「がんばろう日本」を統一メッセージとして、復興支援活動を全力で実施していきます。ヤマハ天草製造としても一日でも早く、一隻でも多くの和船・漁船を届けるために、全力で取り組んでまいります。

熊本
Kumamoto

企業倫理の定着には時間がかかる 取り組みを継続することが大切

コーディネーター

水尾 順一
駿河台大学経済学部教授
東京工業大学大学院兼任講師
経営学博士
一般社団法人経営倫理実践研究センター上席研究員

パネリスト

宮川 和夫
旅のよろこび株式会社
代表取締役

請関 伸
株式会社日向屋
代表取締役社長

田面 光晴
ヤマハ天草製造株式会社
代表取締役社長

ボランティアとしての参加が仕事感、人生観を学ぶきっかけに

水尾　皆さんからたくさんのご質問をいただいておりますので、それに回答しながら、お話も進めていきたいと思います。

まず宮川さんに質問です。「ボランティアとして旅行に参加するには、どのようにすればよろしいでしょうか」ということです。

宮川　旅のよろこび社の「旅行介助ボランティアスタッフ」に登録していただいております。誰でも登録することができます。医療・福祉関係者は勿論、介助経験のない方のために、弊社では、毎月様々な病気や障がいを学ぶ勉強会や、介助入門講座を行っております。

ボランティアの方には、食事代・保険代はご負担していただいておりますが、交通費、宿泊費、入場料の負担は必要ありません。

高齢の方や障がいのある方の旅をサポートすることで、旅の感動を共有することができます。そして何より、当事者の方から、感謝され、喜んでいただけることは、お金には換えがたい感動となっているようです。

学生ボランティアにとっては、将来の仕事感、人生観を学ぶ貴重な機会にもなっているようです。

障害者法定雇用率が2.0%に 個別指導は今後の課題

水尾　障害者雇用について「まだ不十分だと思います。行政からの指導も必要じゃないでしょうか」というご指摘があります。障害者雇用については1.8%の法定雇用率がありましたけれども、それが2013（平成25）年4月から2.0%に上がります。もし2.0%以上の雇用率を守れない場合には、ペナルティーとして罰金のようなものもある、ということを聞いています※注。ただし、行政による違反企業への個別指導は今後の課題だと思います。

高齢になっても働いている方は人材としても優れている

水尾　請関さんに質問です。「幅広い年代の方がいる職場で、コミュニケーションが取れているとのことでしたが、そんな中でも、こんな問題があってこういう対応をした、という事例があれば教えてください」ということです。

請関　問題は特にありません。良かったということであれば、新しい社員が入った時ですね。若い社員が入ってくることが多いですけど、同じ年代もしくは親ぐらいの年代が指導するより、孫とおばあちゃんのような関係になる年代の人から指導を受けたほうが、素直に受け入れられているのは感じます。熟練した、うんと年上の人から教えてもらうとなると人は自然に、素直に言うことを聞くようになるのではないでしょうか。やはり、人間というのは年上を敬うという性質が根底にあると思います。

水尾　人生の師ですね。今まで苦労を重ねてきて、様々な体験もしているわけですから、そういう方々の知恵を活かすというのは、やはりいいことだと思います。

請関　高齢でも働いている人というのは、相談しやすいキャラクターであったり、頼りがいがあったり、コミュニケーション能力の高い人が多いです。ですから、70歳前後まで働ける人というのは、人材としても非常に優れていると言えそうです。

コミュニケーションの向上がハラスメントの防止に

水尾　田面さんにお聞きします。「弊社はCSRに長年取り組んでいて、コンプライアンス、人権、ダイバーシティ等の社員教育も行っています。しかし、セクハラや、パワハラといった様々なハラスメントに社員が敏感になり、委縮しているようにも思います。コミュニケーションの向上とハラスメントの防止、両立はできるのでしょうか」という質問です。

田面　CSRというのは、意識改革と定着が本当に難しいです。弊社でもコンプライアンス、メンタルヘルス、ハラスメント、J-SOX（日本版SOX法）などの研修・教育をしています。その多くは私が講師になっていて、まずトップがやるということが大事なことかなと。あと重要なのは、お客様視点と遵法性という二つを守ることです。それから、弊社ではコンプライアンス・セルフ・チェック・カードというものを配っていて、毎日の朝礼でカードの文言を全員で唱和します。

コミュニケーションについては、弊社では上司が部下に「こういう目標を立てたけど、こんな結果に終わったよね。それはどうしてだと思いますか」と聞いて反省を促しつつ、部下本人から発言してもらって、その場でコミュニケーションを図りながら、じゃあ今期の目標をこうしようかというようにしています。

水尾　一つの目標を立てて、それに対してどうだったかということを、お互いに共有するというのはいいことですね。会社として、組織として、メッセージを発信し続けるということが、やっぱり大事だと思います。そういう会社というのは、社員の方々の意識が高くなり、お互いに思いやれる社員が増えてきます。コミュニケーションがうまく取れていれば、セクハラやパワハラといった問題はなくなります。

以前勤務していた会社で企業倫理委員会を立ち上げ、その時の責任者をやりましたが、当時の社長からこんなことを言われました。「企業倫理を浸透、定着させるのは、10年かかると思います。その間、リーダーが言い続けることが大切だと思います。もし、リーダーが言い続けることを止めれば、その時点でまた元に戻るでしょう」。継続することが社員にメッセージとして伝わり、その中にコミュニケーションとして蓄積されてくるのだと思います。

対象に合わせて研修の方法を選択する

水尾　続いて「どういう内容の研修をしたいと考えていますか。また、研修の方法で望んでいる形態があれば教えてください」という質問です。

田面　全員参加が基本です。それから、なるべくトップがやるということが大切です。

請関　毎日欠かさず朝礼をしています。朝礼で私が話をして、私の考えをできる限り伝えています。会社の方向性を話しながら、自分たちの仕事に誇りを持ってもらうというねらいもあります。

水尾　研修の対象それぞれによって適しているものは違います。一概に講演が良い、ワークショップが良いということではないと思いますね。例えば、若手社員には講演で基礎的な知識を教えるとか、管理職以上にはグループ討議で問題解決の手法を学んでいただくとか、対象によって使い分けられたらいいかなと思います。

さて、もう時間の方も迫ってきました。本日のお話が皆様の事業活動のお役に立てていただけますことを願いつつ、終了したいと思います。どうもありがとうございました。

Panel discussion

※注　従業員数50人以上を雇用する事業主は、従業員数50人につき障がいのある人を1人雇用する義務があります。法定雇用率を下回っている事業主のうち、従業員数200人超の事業主は、不足する人数に応じて「障害者雇用納付金」を納める義務が生じます。

Voice

セミナー参加者の声

セミナー終了後、参加者の皆様にお答えいただいたアンケートの一部をご紹介します。

大阪 Osaka

- これまでコンプライアンスとしてのCSRしか意識していなかったので、今日の内容は意識改革になりました。
- 人権セミナーは難しい内容が多いですが、今回の事例は中小企業中心で聞きやすく、分かりやすかったです。
- 事例は社会的関心が高いテーマで参考になった。なかなか大企業が踏みこめない真摯な取り組みに感銘を受けた。
- 私はCSR担当として参加しましたが、今日のセミナーは企業の人事担当にこそ聞かせたい内容でした。
- ツネイシクラフト＆ファシリティーズさんの「できる事から始めよう」は、シンプルで当たり前だけど、心に響く良い言葉です。
- サクセスさんの障害者雇用の具体的な話がとても参考になった。忍耐のいる取り組みであることがよく理解できた。
- 3件の発表事例とも地域との連携を意識しながら、事業運営と上手にマッチングさせていることに感心しました。
- 基調講演が印象深かったです。「小さなプロフェッショナル」を目指すという言葉にこれならできそうだと感じました。
- 会社の取り組みというより、個人的側面の非常に強い取組事例でしたが、どれもすばらしい取り組みでした。
- 社会貢献が業務向上にいかされている事例に、「企業の社会的責任」を現実的にイメージすることができました。
- 企業目線の話も良かったのだが、障がいのある方の話も聞けたら当社としても大きなヒントになると思った。
- 様々なお客様からの要望に惜しみなく対応されることに頭が下がります。お客様本位の姿勢に心を打たれました。
- 基調講演での木谷先生の話では、CSRの視点から人権の領域へのアプローチが分かりやすかったです。
- ジュウィールの福田さん、人柄が出たお話で感銘しました。これからも頑張ってください。
- 実際の企業やお店の困難な取り組みに非常に感銘を受けた。世の中への“感謝の大切さ”を改めて学んだ。
- 人権のセミナーでしたが、堅苦しくなく、よく理解できました。より多くの企業人に聞いてもらいたい内容でした。

東京 Tokyo

- ISO26000の人権の部分について更に詳しい解説が聞きたかったです。次回に期待したいと思います。
- 様々な企業の多様な取り組みが大変参考になりました。もっと多くの事例を知りたいので、開催回数を増やしてほしいです。
- CSRにおける世界と日本との違いは、大変興味深いものがありました。事例発表の中に大企業を入れてもよいのでは？
- 池田耕一氏の基調講演は企業向きで勉強になりました。また、とても具体的だったので理解しやすかったです。
- 取組内容も企業規模も異なる皆さんによるパネルディスカッションは、バラエティに富んでいて学ぶことも多かったです。
- リゾートトラストさんの障害者雇用は、いろいろな工夫をされていて、参考になる部分が多くありました。
- 各企業による事例発表は、いずれもかなり具体的で、「なるほど！」と思うことがあり、とても参考になりました。
- 企業がCSRに積極的に取り組んでいくには、行政側も課題をクリアしていくことが重要であることが分かった。
- 社会情勢の変化により経営環境も変わるのだから、CSRを含めた会社の方針も変化していく必要があることを痛感した。
- CSRに関しては、これまで関心や認識が薄かったのですが、今回のセミナーを機に少しずつ考えていきたいです。
- 人権をテーマにすると取り組みづらくなるものですが、多様な企業の具体的取組が分かり、大変良い機会になりました。
- 人権に関する知識はさほどありませんでしたが、セミナーへの参加により、わずかですが理解が深まりました。
- 業務内容や企業規模に関係なく、知恵と工夫でCSRに取り組めることが分かった。まねできることから始めてみたい。
- 個人にとっても、企業にとっても、勉強になることが多く、とても有意義なセミナーの内容だったと思います。

仙台 Sendai

- 若い経営者の方が来てくださったことがよかったと思う。前向きな思考をされていることがすばらしかった。
- 業種ごとのCSRの在り方についてセミナーを開催していただければ、社員に具体的な説明ができると思う。
- 田中先生のお話はとても分かりやすかった。事例発表もそれぞれの会社の取り組みが分かり、とても参考になった。
- CSRや人権のセミナーに参加したのは今回が初めてだった。今までCSRや人権について深く考えたことがなかったが、今回のセミナーを機会に、自己啓発していきたいと思えた。
- どの事例も震災に際して社会に貢献していて、すばらしいと思った。
- 発表された事例は、被災者の方への真の支援であると感じた。大企業はややもすると組織としての考えが優先されるため、機動力に欠けるところがある。しかし、トップ自らが現場を知っている企業の強さを感じることができた。21世紀は小さい組織が活躍する（できる）時代かもしれない。
- 震災に関わる話だったのでとても心に響いた。会社や自分に何ができるのか、考えさせられることが多くあった。講演をしてくださった皆さんにお礼を申し上げたい。
- どのお話もとても良い内容だった。岩手や福島でも開催していただきたいと思う。
- 基調講演と具体的な事例発表とで、うまく構成されており、理解を深めることができたと感じている。各社の社会貢献には心を打たれた。それぞれの特性をよく生かしたCSRをされていると思う。経営者の方々の品格を感じるすばらしい講演で、とてもよかった。
- 各社の震災の復旧支援に関わる事例発表は有意義だった。
- 基調講演でお話しいただいた「CSRの本質」「企業に求められる人権」「国際規格ISO26000とJISZ26000の特徴」などについて、しっかり勉強することができた。次の機会があれば、「社会的責任の七つの原則」の中の「人権に関する課題」について講演していただければと思う。

熊本 Kumamoto

- 企業の事例発表では、具体的な内容を知ることができた。そのほかの企業の取り組みについても知りたくなりました。
- 会社と社会貢献活動の関連を理解できました。社内周知に努めたいと思います。
- 水尾教授のお話が大変参考になりました。特に戦略的CSRマネジメントについて、下から積み上げていくことが重要だと理解できました。
- 水尾教授の基調講演が非常によかった。企業のCR（コンプライアンス・リスク）部門に所属していますので、社員教育の参考にします。
- 当社ではパート従業員が多く、様々な研修をしても理解度が低いのが課題です。CSR・コンプライアンスは、地道に継続するしかないとつくづく思いました。
- CSRには、多様な人材の活用ということもあると思いますが、セミナー全般を通して、管理職・上司＝男性、部下・パート＝女性という前提があるように感じました。
- 旅のよろこび社について興味を持っていたので、具体的な活動内容を聞くことができてよかったです。
- CSRの取り組みには様々な切り口があるということなので、我社に合ったCSRを考えていきたいと思います。
- 各社の取り組みの実例紹介が分かりやすかった。何となくしか分からなかったCSRの内容を詳しく聞けて参考になった。
- 「身の丈に合ったCSR」ということをもっと具体的に知りたかった。企業活動とCSRを結びつける意識が大切だと感じた。
- 事例発表をされた三社の代表者の方々が、それぞれの状況の中で工夫しながら活動している様子に勇気がわきました。
- 今回のセミナーでCSRを身近に感じることができました。これを機会に経営者へCSRへの理解を深めるようにアプローチします。
- とても有意義なセミナーでした。中小企業は人材を集めにくいといわれていますが、視点を変えれば良い結果が得られることが分かりました。

これらのパンフレットは経済産業省中小企業庁ホームページ（http://www.chusho.meti.go.jp/soudan/jinken_pamf/index.htm）からダウンロードできます。

平成23年度版

在庫なし

コーディネーター・基調講演

田中 宏司
東京交通短期大学学長・教授
日本規格協会「ISO26000JIS化本委員会」委員

池田 耕一
立命館大学大学院経営管理研究科
客員教授

水尾 順一
駿河台大学経済学部・
同大学院経済学研究科教授

事例発表

●「髪の毛」「ウィッグ」を中心とした本業を活かした多様な社会貢献	株式会社アデランス
●職を失った被災者、避難者に仮設住宅の屋根部品の製作を依頼	株式会社サカタ製作所
●障害者雇用の促進が労働力確保へとつながる	山崎コンクリート工業株式会社
●人が働く喜びを呼び覚ます支援を行う	大代興業株式会社
●日本中の組織が関心を寄せる「小さな企業のCSR報告書」	株式会社カスタネット
●完全在宅勤務制度の活用で女性に優しい働き方を創造	株式会社SiM24
●非常食のパンで食料難民を支援	株式会社パン・アキモト
●納付金の転用投資で農業で人と地域を元気に	株式会社ファーマーズマーケット
●生涯現役文化を弘め高齢者に雇用創出	株式会社マイスター60

平成22年度版

在庫なし

コーディネーター・基調講演

池田 耕一
立教大学大学院ビジネスデザイン研究科
教授

田中 宏司
東京交通短期大学学長・教授

事例発表

●安全性、環境に配慮した本業への取り組みを基本に最高のパートナーである社員の活躍の場を提供	サッポロホールディングス株式会社
●知的障がいのある人の能力を活かす経営と労働力としての可能性	日本理化学工業株式会社
●創業の精神に基づくCSR活動	リコージャパン株式会社北海道営業本部
●情報ネットワーク企業が実現した“収益を上げる就業困難者雇用の取り組み	アイエスエフネットグループ
●本業に基づく障がいのある人の免許取得支援で業界をリードする	株式会社コヤマドライビングスクール
●お互いの生き方を尊重するワーク・ライフ・バランス重視の選択制人事制度	サイボウズ株式会社
●テーマパークにおける地域に特化した社会貢献活動の取り組み	株式会社ユー・エス・ジェイ
●「付加価値生産性」を高める女性の活躍と人材マネジメント	クリロン化成株式会社
●製薬企業としての精神疾患への理解促進の取り組みと精神障がいのある人の雇用	日本イーライリリー株式会社

平成21年度版

在庫なし

コーディネーター・基調講演

田中 宏司
東京交通短期大学学長・教授

坂本 光司
法政大学大学院政策創造研究科教授・
法政大学大学院静岡サテライトキャンパス長

水尾 順一
駿河台大学経済学部教授・
同大学経済研究所長

事例発表

●ベンチャー企業における男女共同参画・ダイバーシティへの取組について	株式会社クララオンライン
●知的障がい者に導かれた日本理化学の経営と重度障がい者が働ける社会作り	日本理化学工業株式会社
●本業を生かしたCSRとは ～ITを活用した女性就労支援の取組～	マイクロソフト株式会社
●柔軟な雇用スタイルを築く在宅雇用	株式会社アンウィーブ
●企業の社会的責任 大国フーズのビジョン「大国フーズ10年計画」	株式会社大国フーズ
●知的障がい者の雇用をはじめて	株式会社美交工業
●企業及び行政との連携による障がい者作業所製品販売支援	料亭久里川
●在日外国人向け携帯サイトの運営や、自治体向け多言語情報配信システムの提供等により、多文化共生社会の実現を目指す	株式会社グローバルコンテンツ
●住友スリーエムにおけるCSR経営	住友スリーエム株式会社

平成20年度版

在庫なし

コーディネーター・基調講演

梅田 徹
麗澤大学教授・
企業倫理研究センター副センター長

田中 宏司
東京交通短期大学学長・教授

池田 耕一
立教大学大学院ビジネスデザイン研究科
教授

事例発表

●ケータイ事業の本業をふまえた社会貢献活動と人権啓発	株式会社NTTドコモ東海支社
●社員一人ひとりに根付く、真のCSRを目指して	株式会社デンソー
●企業における多文化共生活動	ヤマハ発動機株式会社 IMカンパニー
●すべては、女性のため…から始まりました	エイボン・プロダクツ株式会社
●障害者雇用と人権啓発の取り組み	オムロン株式会社
●家庭との両立支援への取り組み	株式会社プロアシスト
●地元仙台における「等身大の地域貢献」	イートス株式会社
●障害者雇用で恩返し	株式会社大谷
●「人間尊重」を土台に、“独りよがりにならないCSR”の推進	凸版印刷株式会社

「CSR」で会社が変わる、社会が変わる

社員一人ひとりに “生きたCSR” を

●経営者向け （A4/28頁）

企業経営に人権の視点を盛り込むことについてまとめた冊子。企業の社会的責任の観点から人権への取り組みが必要なことについて解説しています。

「CSR」で意識が変わる企業は伸びる

企業の一人ひとりに “わかるCSR” を

●担当者向け （A4/48頁）

企業の人権啓発担当者が社内における啓発活動を行うための参考資料。人権研修の実践のヒントとして活用できます。

「CSR」で見えてくる 明るい明日

一人ひとりが考える “CSRと人権”

●従業員向け （A4/28頁）

企業で働く人のための人権啓発冊子です。企業の社会的責任と人権に関する基本的な事柄をわかりやすくまとめています。

CHANGE 信頼される企業をめざして

企業の社会的責任・人権啓発取組事例集

●取組事例集Vol.2 （A4/24頁）

企業の社会的責任（CSR）に取り組む九つの企業の事例とともに、CSRや人権への取り組みによるメリット、取り組みのヒントを紹介しています。

えせ同和行為には…みんなでNO！

きっぱりと！恐れず、慌てず、うろたえず！

●えせ同和行為
対応リーフレット （A4/4頁）

えせ同和行為にどのように対処したらよいのか、簡潔にまとめたリーフレット。読みやすく、一般向け配布に最適です。

パンフレットをご希望の方

公益財団法人人権教育啓発推進センターのホームページから申込用紙をダウンロードいただき、必要事項をご記入の上、ファックスでお申し込みください。

ホームページ

http://www.jinken.or.jp/archives/882

FAX

03-5777-1803

※在庫切れの場合もあります。あらかじめご了承ください。
※大量部数をご希望の場合は、事前に人権センターまでご相談ください。

お問合せ先・お申込先 公益財団法人 人権教育啓発推進センター 中企庁CSR・人権パンフ担当
〒105-0012 東京都港区芝大門2-10-12 KDX芝大門ビル4階
TEL.03-5777-1802 FAX.03-5777-1803
ホームページ http://www.jinken.or.jp